

# UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbt-)emancipatie) – april 2023

**TITEL: Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag. Rapport I&O Research**

AUTEUR(S): Werkhoven, J.M. van Heuzels, L.

UITGAVE: Amsterdam : I&O Research, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek. Op 13 januari 2023 is het Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld' gelanceerd. Dit actieprogramma wordt gecoördineerd door het ministerie van OCW en het ministerie van SZW. I&O Research voerde in opdracht van deze ministeries een publieksmonitor uit. In dit onderzoek werd aan de hand van een vragenlijst onderzocht wat het sentiment rond deze thematiek is onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. Er is gevraagd naar wat men schaart onder grensoverschrijdend gedrag, hoe groot men het probleem vindt en hoe men handelt wanneer men met dit soort gedrag in aanraking komt. Een tweede doel van het onderzoek was het identificeren van groepen Nederlanders die min of meer hetzelfde over dit onderwerp denken. Voor dit onderzoek is er een vragenlijst uitgezet in het I&O Research Panel onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. Zij konden via een persoonlijke e-mailuitnodiging de vragenlijst online invullen. Voor dit onderzoek zijn 6.000 Nederlanders van 18 jaar en ouder aangeschreven. In totaal vulden 2.705 Nederlanders de vragenlijst in. De vragenlijst kon ingevuld worden van 20 februari tot en met 26 februari 2023. Op de uitkomsten van het onderzoek is een weging toegepast, waarbij is gewogen op geslacht, leeftijd, opleiding, regio en stemgedrag bij de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021. De resultaten zijn – voor wat betreft deze achtergrondkenmerken – representatief voor de Nederlandse bevolking (18+). Gemiddeld genomen benoemen veruit de meeste Nederlanders (meer dan 90%) een handeling als grensoverschrijdend wanneer dit fysieke vormen aanneemt, zoals zoenen of aanraken tegen de wil van een ander. De helft van de Nederlanders (48%) zegt ook wel te twijfelen of sommige handelingen seksueel grensoverschrijdend zijn. Twijfelaars aarzelen voornamelijk over staren, ongewenste seksueel getinte of flirterige grappen en opmerkingen maken, iemand naropen of nafluiten op straat. Dit zijn vooral de handelingen die in een grijs gebied vallen. Wanneer gevraagd naar de ervaringen, zegt de helft van de Nederlanders zelf wel eens te maken te hebben gehad met gedrag dat zij zelf als seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen. Onder vrouwen (73%) is dit veel hoger dan mannen (23%). Vier op de tien Nederlanders denken dat seksueel grensoverschrijdend gedrag de afgelopen vijf jaar is toegenomen. Een bijna even grote groep (36%) denkt dat dit gelijk is gebleven en een kleine groep (6%) denkt dat het is afgenomen. De meerderheid van de Nederlanders (57%) ziet seksueel grensoverschrijdend gedrag als een groot probleem in Nederland. Bijna zeven op de tien Nederlanders (68%) zijn van mening dat dit gedrag harder moet worden aangepakt in Nederland. Als het gaat om iemand aanspreken op seksueel grensoverschrijdend gedrag, vindt men het over het algemeen makkelijker om dat bij een vriend of vriendin te doen, dan bij een onbekende. Dit blijkt onder andere uit een aantal voorgelegde scenario's: Nederlanders vinden het vooral moeilijk om actie te ondernemen wanneer iemand op straat wordt lastiggevallen door nafluiten of opmerkingen en/of wanneer een onbekende tijdens het uitgaan

bij een ander blijft aandringen om te zoenen. Ook het ondernemen van actie tegen een manager die ongepaste seksueel getinte grappen maakt op de werkvloer, behoort tot de top drie moeilijkste situaties. Actie ondernemen wanneer een vriend of vriendin bepaald seksueel grensoverschrijdend gedrag vertoont op social media en tijdens het uitgaan wordt relatief vaker als makkelijk(er) gezien. Op basis van de resultaten is een analyse uitgevoerd om Nederlanders met vergelijkbare standpunten in groepen in te delen. Hieruit volgen vijf 'typen' Nederlanders, namelijk: Zij die handelen zoals sociaal wenselijk is; Zij die een afstand lijken te voelen tot het onderwerp; Zij die onzeker lijken over hoe te handelen; Zij die bewust bezig zijn met het onderwerp; Zij die in zijn geheel onbekend lijken met het thema.

LINK: <https://065.wpcdnnode.com/ioresearch.nl/wp-content/uploads/2023/03/rapportage-publieksonderzoek-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag.pdf>

TREFWOORDEN: Seksualiteit

Vrouwen

Mannen

Geweld

Intimidatie

Publieke opinie

CODE: 173.23

### **TITEL: 1 op de 10 werknemers voelde zich in 2022 gediscrimineerd op werk**

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2023

SAMENVATTING: Dit artikel presenteert cijfers over discriminatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO, die in het laatste kwartaal van 2022 is uitgevoerd onder 61 duizend werknemers. In 2022 voelde 10 procent van alle werknemers zich in de voorafgaande twaalf maanden gediscrimineerd op het werk. Ervaringen met discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit en vanwege leeftijd of geslacht komen op de werkvloer het meest voor. Dit blijkt uit de nieuwste cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO, die in het laatste kwartaal van 2022 is uitgevoerd onder 61 duizend werknemers. De meest voorkomende discriminatiegronden op het werk zijn afkomst, huidskleur of nationaliteit, en leeftijd of geslacht. Op elk van deze gronden voelde 2 à 3 procent van alle werknemers (van 15 tot 75 jaar) zich gediscrimineerd. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit kwam met 16 procent relatief vaak voor onder migranten van buiten Europa. Ook migranten uit Europese landen (10 procent), en in Nederland geboren personen met een buiten-Europese herkomst (9 procent), hadden hier relatief vaak mee te maken. Gevoelens van leeftijdsdiscriminatie kwamen het meest voor onder werknemers tot 25 jaar (4 procent) en onder 65-plussers (5 procent). Van de vrouwen zei 4 procent gediscrimineerd te worden vanwege hun geslacht, van de mannen was dat minder dan 1 procent. Werknemers die zich op het werk gediscrimineerd voelden, ervaarden dit vooral door opmerkingen, en negeren of buitensluiten. Beide werden genoemd door 35 procent van alle gediscrimineerde werknemers. Ook ervaarde een deel van hen minder mogelijkheden voor promotie of ontwikkeling (25 procent), mocht minder aantrekkelijk werk doen (18 procent) of kreeg een lagere beloning voor hetzelfde werk (17 procent). Discriminatie door bedreigingen, geweld of agressief gedrag kwam minder vaak voor (6 procent). Met 12 procent voelden werknemers in de bedrijfstak vervoer en opslag zich iets vaker gediscrimineerd op het werk dan werknemers in andere bedrijfstakken. In

de bouw en in de landbouw hadden werknemers naar verhouding minder vaak last van discriminatie (6 procent). Van alle werknemers in 2022 die geen discriminatie hebben ervaren, was 80 procent tevreden of zeer tevreden met het werk en 5 procent ontevreden of zeer ontevreden. Van de werknemers die wel last hadden van discriminatie, was 51 procent (zeer) tevreden en 17 procent (zeer) ontevreden.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/16/1-op-de-10-werknemers-voelde-zich-in-2022-gediscrimineerd-op-werk>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

CODE: 406.23

**TITEL: Discriminatiecijfers in 2022 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland**

AUTEUR(S): Walz, G.

Fiere, B.

UITGAVE: Rotterdam : Art.1 , 2023

SAMENVATTING: Achtste editie van het landelijke rapport over discriminatie dat inzicht geeft in de discriminatie-incidenten en -meldingen die in Nederland in 2021 door een officiële instantie zijn geregistreerd. Meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten, verzoeken om een oordeel en vragen bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) en gegevens van het meldpunt internetdiscriminatie MiND (hierna: MiND), de Nationale Ombudsman en de Kinderombudsman worden naast elkaar gepresenteerd. Waar de politie voor het derde jaar op rij meer discriminatie-incidenten registreert, hebben antidiscriminatiebureaus juist minder meldingen ontvangen. De politie registreerde 6738 incidenten in 2022, dat is 2 procent meer dan het jaar ervoor en bijna een kwart meer dan drie jaar geleden. Bij de antidiscriminatiebureaus daalde het aantal meldingen tot 5281 in 2022, bijna een kwart minder dan in 2021. Dat heeft voor een groot deel te maken met een sterke daling van het aantal meldingen over coronamaatregelen. Wel ontvingen de antidiscriminatiebureaus meer meldingen over herkomst, geslacht en seksuele gerichtheid. Ook het aantal verzoeken om een oordeel en meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens namen af met respectievelijk 9 en 66 procent. MiND (27 procent) en de Nationale ombudsman (12 procent) kregen eveneens minder meldingen binnen. Het aantal meldingen over discriminatie bij de Kinderombudsman is ruim verdubbeld, van 10 in 2021 naar 26 in 2022. Het betreft vooral meldingen over pesten en geweld door kinderen tegen kinderen. Herkomst meest gemelde discriminatiegrond. Herkomst (huidskleur, afkomst en etniciteit) is bij alle instanties de meest voorkomende discriminatiegrond in meldingen of registraties. Bij de meeste instanties, met uitzondering van de Nationale ombudsman, is het aandeel van deze grond tussen 2021 en 2022 bovendien gestegen. Zowel in de politieregistraties als in de meldingen bij antidiscriminatiebureaus gaat het in deze gevallen vaak om beledigingen en scheldpartijen. Bij de antidiscriminatiebureaus komen daarnaast veel meldingen

binnen waarin het gaat om omstreden behandeling, bijvoorbeeld een onterechte weigering aan de deur van een discotheek. Bij de politie is in 14 procent van de incidenten naast beledigen en schelden ook sprake van geweld. Na herkomst registreerde de politie de meeste incidenten op grond van seksuele gerichtheid (32 procent) en antisemitisme (8 procent). Handicap is bij de antidiscriminatiebureaus de op een na meest gemelde discriminatiegrond. Bij de antidiscriminatiebureaus kwamen 43 procent meer meldingen binnen van discriminatie op grond van geslacht. Ook het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid nam toe met 27 procent. Daarentegen liep het aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie terug met 37 procent. De verzoeken om een oordeel bij het College laten precies hetzelfde patroon zien: het aantal verzoeken met betrekking tot geslacht steeg met 30 procent, ook het aantal verzoeken op grond van seksuele gerichtheid (alhoewel nog steeds laag) nam toe. Het aantal verzoeken gerelateerd aan leeftijd als discriminatiegrond daalde juist met 43 procent. Antidiscriminatiebureaus, het College voor de Rechten van de Mens en de Kinderombudsman registreren op welk maatschappelijk terrein de discriminatie zich afspeelt. De meeste meldingen bij antidiscriminatiebureaus hebben betrekking op de arbeidsmarkt (21 procent), zoals bij sollicitaties, op de werkvloer en bij promotie en ontslag. In 16 procent van de gevallen gaat het om collectieve voorzieningen zoals gemeentelijke diensten of instellingen zoals een wijkteam of een bibliotheek. De commerciële dienstverlening (bijvoorbeeld winkels) is goed voor 12 procent van de meldingen. Bij het College gaat 35 procent van de verzoeken om een oordeel in 2022 over de arbeidsmarkt, 26 procent van de verzoeken gaat over discriminatie bij het leveren van goederen en diensten – denk bijvoorbeeld aan discriminatie door taxibedrijven, verzekeringen of sportscholen. In 7 procent registreert het College ‘sociale bescherming’ als terrein: daarbij gaat het veelal om besluiten van (gemeentelijke) uitvoeringsorganisaties, bijvoorbeeld over toeslagen, uitkeringen, of het aanbieden van een woonwagenstandplaats. Bij de Kinderombudsman gaan 22 van de 26 meldingen over het onderwijs. Naast pesten tussen leerlingen onderling, gaat het dan bijvoorbeeld ook over het (onterecht) krijgen van een lager schooladvies.

LINK: <https://discriminatie.nl/wp-content/uploads/2023/04/Landelijke-Discriminatiecijfers-2022.pdf>

LINK:

<https://discriminatie.nl/wp-content/uploads/2023/04/Landelijke-Discriminatiecijfers-2022.pdf>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/04/25/kamerbrief-bij-aanbieding-van-rapporten-discriminatiecijfers-2022/kamerbrief-bij-aanbieding-van-rapporten-discriminatiecijfers-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Nederland

Politie-optreden

Racisme

CODE: 001.23

**TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Oost-Brabant**

AUTEUR(S): Spek, S. van der

UITGAVE: 's-Hertogenbosch : RADAR / Politie-eenheid Oost-Brabant, 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de politie-eenheid Oost-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. De adv's in de politie-eenheid Oost-Brabant zijn RADAR, het Meldpunt Discriminatie van de LEV groep, het Adviespunt Discriminatie van Lumens, het Meldpunt Discriminatie van Sociom en het Meldpunt Discriminatie Heusden van Countour de Twern. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. Het aantal meldingen en registraties van discriminatie in het gebied van de politie-eenheid Oost-Brabant is in 2022 gedaald. Antidiscriminatiebureaus ontvingen 225 meldingen (22 procent minder dan in 2021), de politie registreerde 372 discriminatie-incidenten (iets minder dan het jaar ervoor) en het College voor de Rechten van de Mens ontving uit Oost-Brabant 40 verzoeken om een oordeel (4 minder dan het jaar ervoor). Dat blijkt uit de Monitor Discriminatie Oost-Brabant, die 25 april verschijnt. De daling heeft grotendeels te maken met een sterke afname van meldingen over coronamaatregelen. Herkomst is in de meldingen en registraties de meest voorkomende discriminatiegrond. Bijna de helft van de meldingen bij antidiscriminatiebureaus en 41 procent van de politieregistraties heeft betrekking op discriminatie vanwege herkomst of huidskleur. Bij het College voor de Rechten van de Mens gaan de meeste verzoeken om een oordeel over deze discriminatiegrond, namelijk 10 van de 40. De meldingen bij antidiscriminatiebureaus gaan vaak om omstreden behandeling door een werkgever of vijandige bejegeningen door collega's. Ook kwamen een aantal meldingen binnen over het inzetten van traditionele zwarte pieten en de nieuwe 'grijze piet'. In de registraties van de politie is ook relatief vaak sprake van geweld. In de politieregistraties is seksuele gerichtheid na herkomst de meest geregistreerde discriminatiegrond (34 procent). Slachtoffers worden vaak uitgescholden en bedreigd en/of mishandeld. Ook gaan veel registraties over schelden met 'homo' tegen agenten en boa's. Bij antidiscriminatiebureaus is het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid gelijk gebleven. In veel gevallen gaat het om vijandige bejegening van de melders en vernielingen aan de woning vanwege het uithangen van de regenboogvlag. De meeste meldingen bij antidiscriminatiebureaus spelen zich af op de arbeidsmarkt (68 meldingen). Deze gaan vaak over discriminerende uitlatingen van collega's of het niet adequaat reageren op discriminatoire incidenten door leidinggevenden. Ook voelden melders zich gediscrimineerd door klanten of patiënten. Ook discriminatie op grond van geslacht werd gemeld. Enkele melders ervaren ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van salariering. Andere maatschappelijke terreinen waar veel meldingen over binnenkwamen zijn collectieve voorzieningen, zoals gemeentelijke instanties en zorgaanbieders (29 meldingen), commerciële dienstverlening (22 meldingen) en sport/recreatie (17 meldingen). Zo mag een meldster haar hulphond niet meenemen naar een zorginstelling en gaf een man in een rolstoel aan dat de sportschool slecht toegankelijk is.

LINK: <https://discriminatie.nl/files/2022-cijfers/monitor-oost-brabant-2021-ipdf-def.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Noord-Brabant

Racisme  
Etnische minderheden  
Politie-optreden  
Homoseksualiteit  
CODE: 001.23

**TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Zeeland - West-Brabant**

AUTEUR(S): Fiere, B.

UITGAVE: Goes / Tilburg : Anti Discriminatie Bureau Zeeland / RADAR / Politie-eenheid Zeeland - West-Brabant , 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (ADB Zeeland, RADAR, Meldpunt Discriminatie Waalwijk en Dongen, ADV Rucphen, ADV Woensdrecht, ADV Zundert), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. De politie-eenheid Zeeland-West-Brabant heeft in 2022 20 procent meer discriminatie-incidenten geregistreerd dan het jaar ervoor. Bij antidiscriminatiebureau RADAR, antidiscriminatiebureau Zeeland en een aantal kleinere bureaus, daalde het aantal meldingen licht. Dit komt mede doordat de bureaus in 2021 een groot aantal meldingen over de coronamaatregelen ontvingen. Ook het College voor de Rechten van de Mens ontving minder verzoeken om een oordeel uit Zeeland-West-Brabant. Herkomst is in de meldingen en registraties de meest voorkomende discriminatiegrond. Ruim de helft van de meldingen bij antidiscriminatiebureaus en ruim 40 procent van de politieregistraties heeft betrekking op discriminatie vanwege herkomst of huidskleur. Incidenten gaan vaak over racistische uitlatingen, bijvoorbeeld op het voetbalveld of op het werk. Bovendien wordt relatief vaak geweld gebruikt. Zo werd een middelbare scholiere van haar fiets geduwd en uitgescholden met het n-woord en kreeg een taxichauffeur met een migratieachtergrond klappen van een klant. In de politieregistraties is seksuele gerichtheid na herkomst de meest geregistreerde discriminatiegrond (36 procent). Het gaat vaak om schelden met 'homo' tegen agenten en boa's. Er zijn ook voorbeelden van incidenten waarbij mensen bewust vanwege hun seksuele gerichtheid zijn uitgescholden, mishandeld of bedreigd. Bij de antidiscriminatiebureaus gaat 6 procent van de meldingen over seksuele gerichtheid. Meldingen gingen onder andere over het pesten van een homoseksuele jongen op school en het bekladden van een regenboogzebrapad met homofobe teksten. Bijna een kwart van de meldingen bij antidiscriminatiebureaus speelt zich af op de arbeidsmarkt. Vaak kregen melders te maken met discriminerende uitingen van een collega of leidinggevende over hun herkomst of huidskleur. Daarnaast waren er meldingen over leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten en zwangerschapsdiscriminatie. Andere maatschappelijke terreinen waar veel meldingen over binnenkwamen zijn collectieve voorzieningen zoals overheidsinstanties en zorgaanbieders (14 procent) en buurt/wijk (10 procent). Zo kreeg een meldster van een doktersassistent te horen dat ze 'terug naar haar eigen land moest gaan' en meldde een lesbisch stel dat ze langdurig gepest worden door hun bureaus

LINK: <https://i-pdf.com/Monitordiscriminatie/2022/Zeeland-West-Brabant/>

TREFWOORDEN: Discriminatie  
Zeeland

Noord-Brabant  
Meldpunten  
Klachtbehandeling  
Homoseksualiteit  
Racisme  
CODE: 001.23

**TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Regio Rotterdam**

AUTEUR(S): Tuin, I. van der

UITGAVE: Rotterdam : RADAR / Politie-eenheid Rotterdam, 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2021 zijn verricht in de politie-eenheid Rotterdam door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (RADAR, Meldpunt Goeree-Overflakkee), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. Het aantal meldingen en registraties van discriminatie in het gebied van de politie-eenheid Rotterdam is in 2022 gedaald. Antidiscriminatiebureau RADAR ontving 422 meldingen (8 procent minder dan in 2021), de politie registreerde 897 discriminatie-incidenten (Zo'n 1 procent registraties minder) en het College voor de Rechten van de Mens ontving 95 verzoeken om een oordeel uit de regio Rotterdam, ruim een kwart minder. De daling heeft grotendeels te maken met een sterke afname van meldingen over coronamaatregelen. Herkomst is in de meldingen en registraties de meest voorkomende discriminatiegrond. Ruim de helft van de meldingen bij RADAR en 45 procent van de politieregistraties heeft betrekking op discriminatie vanwege herkomst of huidskleur. Bij meldingen gaat het vaak over vijandige bejegening en omstreden behandeling. Zo werden melders op hun werk gepest en uitgescholden. Politieregistraties gaan aanzienlijk vaker over geweld, regelmatig na conflicten in het verkeer of het uitgaansleven. In de politieregistraties is seksuele gerichtheid na herkomst de meest geregistreerde discriminatiegrond (29 procent). Het gaat vaak om schelden met 'homo' tegen agenten en boa's. Er zijn ook voorbeelden van incidenten waarbij mensen bewust vanwege hun seksuele gerichtheid zijn uitgescholden, mishandeld of bedreigd. Bij RADAR gaat 8 procent van de meldingen over seksuele gerichtheid. Melders kregen onder andere te maken met scheldpartijen, negatieve reacties op een regenboogvlag en weigeringen in bijvoorbeeld de horeca. Meeste meldingen over arbeidsmarkt Een kwart van de meldingen bij RADAR speelt zich af op de arbeidsmarkt. In ruim 40 procent speelde de herkomst van de melder vermoedelijk een rol bij onder andere een afwijzing voor een baan, een contract dat niet wordt verlengd of ontslag. Andere maatschappelijke terreinen waar veel meldingen over binnenkwamen zijn collectieve voorzieningen zoals gemeentelijke instanties en zorgaanbieders (12 procent), commerciële dienstverlening (12 procent) en buurt/wijk (10 procent) Zo kreeg een meldster te maken met discriminerende opmerkingen van een arts, weigerde een chauffeur van een shuttlebus om een speciale buggy voor hun kind met een beperking mee te nemen en werden mensen vanwege hun herkomst of seksuele oriëntatie geconfronteerd met pesterijen en vernielingen door burens of buurtgenoten. Een op de 4 Nederlanders ervaart discriminatie, terwijl maar 3 procent hiervan melding maakt bij een instantie die discriminatie registreert. Om de herkenbaarheid te vergroten en daarmee het melden toegankelijker, eenvoudiger en laagdrempeliger te maken, gaan de antidiscriminatiebureaus van de landelijke vereniging voortaan

samenwerken binnen één landelijk meld- en steunpunt.

LINK: <https://i-pdf.com/Monitordiscriminatie/2022/Rotterdam/>

TREFWOORDEN: Rotterdam

Discriminatie

Rijnmond

Meldpunten

Klachtbehandeling

Zuid-Holland

CODE: 001.23

**TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Oost-Nederland. Gelderland, Overijssel**

UITGAVE: Enschede / Nijmegen / Arnhem / Apeldoorn : Vizier / Artikel 1 Noord-Oost Gelderland / Meldpunt Discriminatie Deventer / Politie-eenheid Oost-Nederland / Openbaar Ministerie, 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de politie-eenheid Oost Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Vizier / Artikel 1 Noord-Oost Gelderland / Meldpunt Discriminatie Deventer) door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. In 2022 zijn er in totaal minder meldingen gedaan van discriminatie dan in de jaren 2020 en 2021. De adv's in Oost-Nederland ontvingen gezamenlijk 659meldingen: dit is een daling ten opzichte van de jaren 2021 (953 meldingen) en 2020 (770 meldingen).Belangrijk om te benoemen is echter dat veel meldingen uit 2020 en 2021 corona-gerelateerd waren: ongeveer 40% in 2021. Er werd bijvoorbeeld melding gedaan van gevoelens van discriminatie naar aanleiding van het beleid van de overheid en het dragen van mondkapjes. In 2022 werden de coronamaatregelen vrij snel afgeschaft. Halen we coronameldingen uit het systeem , dan zien we eerder een licht stijgende trend en ten opzichte van 2019 is het aantal meldingen nog altijd toegenomen (van 631naar 659). De stijging van meldingen bij de politie zet wel verder door: dit jaar zijn er meer dan 1000 meldingen uit de regio Oost-Nederland. In 2021 ontving de politie nog 958 meldingen, in het jaar 2020 waren dat er 906. Er is dus sprake van een duidelijk stijgende trend. Kijken we naar de gronden waarop de meldingen binnenkomen, dan zien we dat de hoeveelheid meldingen op herkomst/huidskleur licht is afgenomen (van 423 naar 411), maar dat de meldingen op grond van seksuele gerichtheid sterk zijn toegenomen (van 124 naar 168). Wel is discriminatie op grond van herkomst nog altijd veruit de grootste categorie, met bijna 40% van het aantal meldingen. Met betrekking tot de wijze waarop discriminatie wordt gepleegd, stijgt het aantal meldingen in vrijwel iedere categorie. De uitzondering hierop vormt vernieling die ten opzichte van 2021 een lichte daling laat zien. De grootste categorie is uitlating, die met 639 meldingen 62% van het totaal aantal meldingen uitmaakt. Onder Uitlating vallen onder andere schelden en beledigen. Bij de cijfers van het College voor de Rechten van de Mens zijn dit jaar drie terreinen voor het eerst apart gerapporteerd. Het gaat om de terreinen 'sociale bescherming', 'wonen' en 'lidmaatschap van een werknemersorganisatie'. Deze terreinen werden voorheen onder 'overig' ingedeeld. Het terreinsociale bescherming is een breed begrip en gaat onder andere over het toewijzen van uitkeringen of woningen door gemeenten en andere overheden of uitvoeringsinstanties. Hieronder vallen ook de uitspraken over mogelijke discriminatie bij het vorderen van toeslagen door de Belastingdienst, waarvan in 2022 de eerste verzoeken tot oordeel zijn ingediend. De uitspraken hierover worden in 2023verwacht.Ten opzichte van 2021 en 2020 is



het aantal meldingen van discriminatie op grond van transgender/intersekse conditie sterk toegenomen: met 17 meldingen in totaal is het aantal meldingen meer dan verdubbeld. De transgender problematiek speelt zich niet duidelijk af op één terrein maar is over veel verschillende gebieden verdeeld. Het gaat om 4 meldingen bij collectieve voorzieningen, zoals in de zorg, maar ook om 3 meldingen waarbij de publieke opinie een rol speelt. Ook kin de commerciële dienstverlening (zoals bij winkels, banken en verzekeraars) voelen melder zich benadeeld. Kijken we naar de aard van de meldingen, dan zien we dat het relatief vaak gaat om het niet kunnen wijzigen van aanspreekvorm, naam of geregistreerd geslacht. Het hoogste aantal meldingen krijgen de ADV's op grond van huidskleur of herkomst. De meeste meldingen komen binnen op de grond van arbeidsmarkt, namelijk 43 meldingen. Het is vooral opvallend dat de andere terreinen steeds dichter bij elkaar komen te liggen. Voorheen was er duidelijk sprake van een hoger aantal meldingen op het terrein van buurt/wijk. In 2022 is er juist een sterke toename op het gebied van huisvesting (van 12 naar 25 meldingen): kennelijk ervaren melder meer discriminatie al bij de toegang tot de woningmarkt. Over de hele breedte van de maatschappij wordt door biculturele Nederlanders maar ook door bijvoorbeeld Roma of Sinti woonwagengedwongen discriminatie ervaren. De kruistabel laat zien dat ook voor de grond handicap/chronische ziekte veruit het grootste deel van de meldingen gaat over collectieve voorzieningen (zorg/woningen) of commerciële dienstverlening (winkels, banken, verzekeraars). In 2020 en 2021 ontvingen de ADV's door corona veel meer meldingen over deze thema's dan in 2022. Het aantal meldingen op het gebied van de arbeidsmarkt is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van de coronajaren. Desondanks blijven ziekte en handicap, na herkomst, een belangrijke reden waarom mensen zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt. Op het gebied van inclusief werven en toegankelijkheid van functies zijn er dus nog veel stappen te zetten.

LINK: <https://discriminatie.nl/wp-content/uploads/2023/04/Monitor-Discriminatie-Oost-Nederland-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

Overijssel

Gelderland

CODE: 001.23

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Noord-Nederland**

UITGAVE: Groningen / Leeuwarden / Assen : Discriminatie Meldpunt Groningen / Discriminatie Meldpunt Tûmba / Meldpunt Discriminatie Drenthe / Politie-eenheid Noord-Nederland, 2022

SAMENVATTING: Overzicht van de klachten en meldingen die in het jaar 2022 door de drie antidiscriminatievoorzieningen (adv's), de politie en het College voor de Rechten van de Mens in de politie-eenheid Noord-Nederland zijn geregistreerd. Het gaat om de antidiscriminatievoorzieningen: Discriminatie Meldpunt Tûmba (provincie Friesland), Discriminatie Meldpunt Groningen (provincie Groningen), en Meldpunt Discriminatie Drenthe (provincie Drenthe). Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein, aard van discriminatie en gemeente. –Racisme is de meest gemelde discriminatiegrond. Het totaal aantal geregistreerde meldingen daalde bij zowel de adv's (van 733 naar 559), bij de politie (van 566 naar 529) en bij het College van de Rechten voor de Mens (van 47 naar 37). Er lijkt een relatie te zijn met de afname van corona en de daarmee

samenhangende maatregelen. In 2022 werden er bij de Meldpunten in Noord-Nederland in totaal 559 meldingen geregistreerd. Het aantal meldingen ligt lager dan vorig jaar. Toen waren dit er 733. Dat is een daling van 24%. Er lijkt een relatie tussen de afname van het aantal meldingen en de afname van corona en de daarmee samenhangende maatregelen.–Bij de politie en het College voor de Rechten van de Mens was eveneens een daling in het aantal meldingen zichtbaar. De politie ging van in 2021 566 meldingen naar 529 in 2022. Het College voor de Rechten van de Mens had dit jaar 37 meldingen uit Noord-Nederland ten opzichte van 47 meldingen in 2021. In alle 37 gevallen gaf het College een oordeel over deze meldingen.–Discriminatie wegens herkomst/huidskleur (racisme) is in 2022 de meest gemelde discriminatiegrond. Bijna de helft van het aantal meldingen (44%) betrof een racismemelding. Al jaren is racisme de meest gemelde discriminatiegrond. Het thema racisme kreeg dit jaar terecht veel aandacht..

LINK: <https://i-pdf.com/Monitordiscriminatie/2022/Noord-Nederland/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Groningen

Friesland

Drenthe

CODE: 001.23

### **TITEL: Monitor discriminatie 2022 Limburg**

UITGAVE: Maastricht : ADV Limburg / Politie-eenheid Limburg, 2023\

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de politie-eenheid Limburg door de regionale antidiscriminatievoorziening (ADV Limburg), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Met Limburg wordt in deze monitor het werkgebied van ADV Limburg bedoeld: alle Limburgse gemeenten, behalve Gennep, Horst aan de Maas, Mook en Middelaar en Venray. De cijfers van deze gemeenten zijn niet in de monitor opgenomen. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2022 zijn er 371 reguliere discriminatiemeldingen bij ADV Limburg binnengekomen: een daling van bijna 30% ten opzichte van 2021. Het aantal meldingen over voorvallen in de bij ADV Limburg aangesloten gemeenten is gedaald met slechts 2%: van 341 naar 335 meldingen. Verder zijn er 64 eigen waarnemingen geregistreerd. De politie registreerde 329 incidenten in de aangesloten gemeenten, 10% meer dan voorgaand jaar. Cijfers van de ADV Limburg: Opnieuw ervaren mensen discriminatie het meest op grond van herkomst/huidskleur (50%). Mensen melden scheldpartijen en ongelijke behandeling op grond van herkomst en/of huidskleur in de openbare ruimte, op scholen, in winkels en op de werkvloer. Maar ook woonwagewoners laten zich horen omdat zij zich anders behandeld voelen t.o.v. niet-woonwagewoners. En diverse verontruste Limburgers maken melding van pamfletten en stickers van extreemrechts georiënteerde organisaties. Met 21% is handicap/chronische ziekte de tweede meest gemelde grond. Mensen met een fysieke of psychische beperking ervaren discriminatie door medewerkers van instanties of gemeenten of door leveranciers van goederen en diensten. Anderen worden belemmerd in hun autonomie doordat toegang met rolstoel geweigerd wordt, doordat een assistentiehond niet mee mag in restaurants of doordat stoepen moeilijk begaanbaar zijn met een taststok. Met een stijging van 5% is het aandeel van de grond geslacht gestegen naar 11% in 2022 en is hiermee de derde meest gemelde grond. Zo wordt van meerdere zwangere melders het contract niet verlengd. En trans personen ervaren discriminatie door burens en aanbieders van goederen en diensten, maar ook op de werkvloer

door collega's of leidinggeevenden. Ook wordt vrouwonvriendelijk gedrag bij verenigingen gemeld. De top drie van de gronden van de politieregistraties in 2022 bestaat uit herkomst/huidskleur (47%), seksuele gerichtheid (31%) en onbekend (10%). De meldingen met grond onbekend gaan het meest over bekladdingen met hakenkruizen of vernielingen waarbij hakenkruizen worden aangebracht. In de openbare ruimte, maar ook bij scholen en particulieren. Bij incidenten met grond seksuele gerichtheid worden agenten en burgers af en toe grof uitgescholden. Tussen burgers leidt dit vervolgens soms tot (zwaar) geweld.

LINK: <https://advlimburg.nl/uploads/rapportages/monitor-discriminatie-2022-limburg/index.html>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Limburg

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

CODE: 001.23

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Midden-Nederland**

UITGAVE: Utrecht : Art.1 Midden-Nederland / Meldpunt Discriminatie Gooi & Vechtstreek / Bureau Gelijke Behandeling Flevoland / Politie-eenheid Midden-Nederland , 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de politie-eenheid Midden-Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen ( Art.1 Midden-Nederland, Meldpunt Discriminatie Gooi & Vechtstreek ) , door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In het jaar 2022 ontvingen de regionale antidiscriminatievoorzieningen 796 meldingen van bewoners uit de regio.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/5504/?tmstv=1682350519>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Utrecht (prov)

Meldpunten

Utrecht (stad)

Klachtbehandeling

CODE: 001.23

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Noord-Holland**

AUTEUR(S): Haaften, M. van

UITGAVE: Haarlem : Bureau Discriminatiezaken Kennemerland , 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn behandeld in de politie-eenheid Noord-Holland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's (Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland / Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord / Bureau Discriminatiezaken Kennemerland), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers uit 2022 worden vergeleken met die van 2021. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. De drie ADV's hebben in 2022 in totaal 422 klachten behandeld ten opzichte van 621 in 2021 op basis van woonplaats melder. Dit is een daling van 32%. Landelijk laten de ADV's een gemiddelde daling zien van 23% . Kijkend naar plaats voorval zijn er in 2022 376 discriminatieklachten

ingediend bij de ADV's, die zich afspeelden in de eenheid Noord-Holland. De politie in de eenheid Noord-Holland registreerde 561 discriminatie-incidenten in 2022. Dat is een stijging van 26% t.o.v. 2021 (+115 incidenten). Landelijk is er sprake van een stijging van 2%. In vergelijking met andere politie-eenheden was de grootste stijging te zien in Noord-Holland. Dit was gedeeltelijk een inhaalslag van de daling in 2021 (-77). Ook was er extra aandacht voor de aanpak en registratie van discriminatiezaken in de politie-eenheid Noord-Holland. De politie maakt sinds 2019 bij de registratie geen onderscheid meer tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Ook worden de locaties van incidenten niet meer door de politie geregistreerd. De meeste klachten gingen, zoals elk jaar, over discriminatie op grond van afkomst en huidskleur. Racisme is wijdverbreid en komt vrijwel overal voor, maar is vooral zichtbaar en voelbaar in de eigen woonwijk, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte. Bij de ADV's in eenheid Noord-Holland is in 2022 sprake van een stijging van 7% van de klachten wegens herkomst en huidskleur, van 168 naar 179. Bij de politie zien we een nog veel sterkere toename: van 190 naar 293 aangiften of meldingen (+54%). Zowel bij de ADV's als bij de politie gaat circa 50% van de klachten of aangiften over herkomst en huidskleur. Het aantal ingediende klachten op grond van handicap en chronische ziekte is in 2022 licht gedaald bij de ADV's. Er kwamen 58 klachten binnen t.o.v. 68 klachten in 2021. De daling lijkt verklaarbaar omdat in 2021 mensen met een beperking of chronische ziekte last hadden van strikte coronaregels waardoor hen de toegang tot bepaalde voorzieningen werd geweigerd. Bijvoorbeeld omdat ze geen mondkapje konden dragen. In 2022 kwamen hierover alleen in het begin van het jaar nog klachten binnen. Bij de politie werd in 2022 11 keer melding gedaan van discriminatie op grond van handicap. Dit ging meestal om schelden met het woord 'mongool' in combinatie met agressie en andere scheldwoorden. In 2022 hadden 48 discriminatieklachten bij de ADV's een niet-wettelijke grond. Dat ligt een stuk lager dan in de coronajaren 2020 en 2021. Het zijn vooral de eerste maanden van 2022 waarin nog regelmatig klachten binnenkwamen rondom corona. In 2021 werden er veel klachten ingediend over de door de overheid afgekondigde coronamaatregelen. Ongevaccineerden of weigeraars van een QR-code voelden zich buitengesloten. Het wel of niet gevaccineerd zijn is geen persoonskenmerk dat door de wet wordt beschermd. Daarom valt het in de categorie niet-wettelijke gronden. In 2022 kwamen bij de ADV's in Noord-Holland 30 klachten binnen op grond van (homo)seksuele gerichtheid. Het aantal klachten is hiermee bijna verdubbeld ten opzichte van 2021 (17). Het gaat om incidenten op de werkvloer, tussen burens of op het sportveld. Ongeveer 60% van deze klachten is afkomstig van homoseksuelen.

LINK: <https://i-pdf.com/Monitordiscriminatie/2022/Noord-Holland/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Noord-Holland

Gehandicapten

Etnische minderheden

CODE: 001.23

**TITEL: Monitor Discriminatie 2022 Haaglanden & Hollands Midden**

AUTEUR(S): Zandvliet, A.

UITGAVE: Den Haag : Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding, 2023

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2022 zijn verricht in de

politie-eenheid Den Haag of de regio Haaglanden & Hollands Midden door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding en de antidiscriminatievoorziening Den Haag Meldt), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. De cijfers geven inzicht in de aard en omvang van de geregistreerde discriminatie in alle gemeenten binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden. Discriminatie op grond van herkomst of huidskleur was, evenals in voorgaande jaren, de meest geregistreerde discriminatiegrond. Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid of seksuele identiteit kwam ook veel voor, vooral bij de incidenten en voorvallen die de Politie in 2022 registreerde. Bij veel incidenten en voorvallen was sprake van geweld in combinatie met uitlating. Uit de cijfers blijkt dat het aantal corona gerelateerde meldingen in 2022 was afgenomen. Deze meldingen hadden in 2020 en 2021 vooral betrekking op de maatschappelijke terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening. In 2021 vond bijna 40% van de meldingen die bij Stichting iDb en Den Haag Meldt binnenkwamen plaats binnen beide maatschappelijke terreinen en werden meestal in verband gebracht met maatregelen die door de overheid en bedrijven waren genomen om het corona virus te bestrijden. De cijfers laten ook zien dat het aantal meldingen op niet-wettelijke gronden toeneemt. Deze trend is niet los te zien van de toegenomen bewustwording over de ontwrichtende werking van discriminatie en sociale uitsluiting. Deze meldingen vallen buiten de twaalf discriminatiegronden van de gelijke behandelingswetgeving. De samenstelling van deze groep melderders is divers. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat sommige meldingen betrekking hebben op het sociaal maatschappelijk functioneren en andere over aantasting van de grondrechten van de melder.

LINK: <https://discriminatie.nl/wp-content/uploads/2023/04/Monitor-Discriminatie-Haaglanden-en-Hollands-Midden-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Den Haag

Zuid-Holland

Gehandicapten

CODE: 001.23

**TITEL: Monitor 'Ons voetbal is van iedereen' - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal. Opbrengstenrapportage 2023**

AUTEUR(S): Elling, A.

Cremers, R.

Anselma, M.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Derde en laatste aflevering van de monitor van het actieplan tegen discriminatie in het voetbal "Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel" dat op 8 februari 2020 werd gelanceerd door de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB). Het plan kwam tot stand naar aanleiding van de racistische bejegening van Excelsior-speler Ahmad Mendes Moreira door fans van FC Den Bosch op 17 november 2019. In het voorjaar van 2020 – tijdens de eerste lockdown vanwege corona - werd de actualiteit van het Aanvalsplan versterkt door een

brede maatschappelijke discussie over racisme (Black Lives Matter). In het Aanvalsplan ligt de focus op racisme (discriminatie naar huidskleur en herkomst), maar het beoogt ook discriminatie op andere gronden (waaronder antisemitisme en homofobie) tegen te gaan en sociale inclusie te versterken. In het Aanvalsplan wordt ingezet op drie inhoudelijke uitvoeringslijnen: (1) voorkomen (2) signaleren en (3) sanctioneren, en vormt (het vergroten van) samenwerking tussen alle betrokken partijen (samen aan de slag) een doorsnijdende lijn. In de huidige rapportage staan de voortgang en – voorlopige – opbrengsten van het actieplan centraal: wat zijn de ontwikkelingen in antidiscriminatie(maatregelen) en in hoeverre heeft het actieplan OVIVI bijgedragen aan het tegengaan van racisme en andere vormen van discriminatie in het voetbal? De data zijn verzameld via analyse van documenten, registratiegegevens en verslagen van betrokken partijen, interviews met (verantwoordelijke) betrokkenen en eigen dataverzameling onder diverse groepen (professioneel) betrokken, zoals verenigingsbestuurders. Uit deze opbrengstenrapportage komt naar voren dat de KNVB en partners de periode 2000-2022 veel gedaan hebben om discriminatie in het voetbal tegen te gaan. Toch zijn de uitdagingen nog onverminderd groot. Inzet op antidiscriminatie in het voetbal op de langere termijn is nodig. De maatregelen genomen in het kader van het plan hebben bijgedragen aan meer steun voor en inzet op antidiscriminatie. Maar voor een bredere cultuuromslag is een vervoliprogramma nodig. Een belangrijk doel was ongewenst gedrag beter te signaleren en hier sneller tegen te kunnen optreden. Maatregelen hiervoor zijn de DiscriminatieMelder-app, aparte registratie van 'discriminerende beledigingen' in het tuchtreglement en proeven met 'slimme technologie' in het betaald voetbal. En er zijn vaker en strengere straffen opgelegd vanwege discriminerende uitingen. In 2022 zijn vooral stappen gezet in preventieve acties. Kennisbijeenkomsten en trainingen voor scheidsrechters, clubbestuurders en trainers droegen bij aan meer bewustwording over discriminatie als probleem. Al roept de toegenomen aandacht voor antidiscriminatie en inclusie ook tegenreacties op, die soms leiden tot extra discriminatie. Racistische en homonegatieve grappen en opmerkingen komen regelmatig voor in het voetbal. Bestuurders van voetbalclubs (h)erkennen ook vaker dat discriminerende uitingen in hun vereniging voorkomen. Spelers, scheidsrechters en bestuurders beoordelen sommige uitingen minder snel als discriminerend, omdat deze binnen de voetbalcultuur zijn genormaliseerd en geaccepteerd. Inzet op antidiscriminatie in het voetbal op de langere termijn is nodig. Aanbevelingen zijn: Wees duidelijker op welke discriminatiegronden en -uitingen maatregelen zich richten ..Betrek profvoetballers en trainers als ambassadeurs en meer ervaringsdeskundigheid..Zorg voor betere handhaving door clubs en belangenorganisaties in het betaald voetbal..Verbeter richtlijnen voor antidiscriminatie en handelingsopties voor amateurverenigingen..Zet in op scholing en handelen van (jeugd)trainers en -scheidsrechters..Doe onderzoek naar de opbrengsten van scholing over norm- en gedragsverandering.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11237&m=1679661603&action=file.download>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Sport

Etnische minderheden

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE:

**TITEL: Discriminatie maakt ziek. Hoe patiënten met een migratieachtergrond door zorgdiscriminatie verslechterde zorg ontvangen.**

AUTEUR(S): Zemouri, C.

UITGAVE: Rotterdam : Wetenschappelijk Instituut Statera, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar zorgdiscriminatie van patiënten met een migratieachtergrond, uitgevoerd in opdracht van Stichting Wetenschappelijk Instituut Statera, het wetenschappelijk instituut gelieerd aan Politieke beweging DENK. Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie (systematic review), een diepte-interview met 6 zorgprofessionals en een patiënten survey onder 183 respondenten. Uit het onderzoek komt naar voren dat discriminatie jegens patiënten met een migratieachtergrond voorkomt en zich op een specifieke manier karakteriseert. Uit de literatuur blijkt dat sommige zorgverleners patiënten met een migratieachtergrond anders behandelen vanwege vooroordelen, onbegrip en communicatie- of taalbarrières of zelf niet bewust zijn van hun discriminerend gedrag. Ongeveer de helft van de survey deelnemers hebben discriminatie ervaren in de zorg. Hun ervaring was dat zij niet serieus werden genomen door hun artsen, een negatieve houding ervoeren vanuit de zorgverlener en soms ook openlijke racisme of discriminatie. Sommige patiënten gaven aan geen zorg te ontvangen omdat de klachten aan hun cultuur of afkomst werden gerelateerd. De antwoorden van de patiënten en uit de literatuur komen overeen met de geïnterviewde zorgverleners. Hun ervaring was dat wanneer een collega een patiënt met een migratieachtergrond anders behandelde het meestal onbewust gebeurde vanwege vooroordelen en stereotype beelden. In aantal gevallen werden zelfs behandelplannen onterecht aangepast vanwege de discriminerende beelden over patiënten met een migratieachtergrond. Zorgverleners die patiënten wel eerlijk behandelden worden gekenmerkt als open en geïnteresseerd; zij namen de tijd om de patiënten te begrijpen en behandelen. Het anders behandelen van patiënten op basis van hun voorkomen is de definitie van discriminatie. Zorgdiscriminatie heeft ernstige gevolgen op de individuele gezondheid, werkt kansongelijkheid en gezondheidsverschillen in de hand. Niet alle patiënten ervaren discriminatie en niet alle zorgverleners kunnen discriminerend gedrag vertonen. Wanneer dit wel gebeurd is het een serieuze kwestie die aangepakt moet worden. Statera pleit daarom voor een zorgdiscriminatie meldpunt waar patiënten hun beklag kunnen doen. Daarnaast vraagt Statera aan de overheid om een actief antidiscriminatiebeleid op te zetten in de zorg om patiëntenveiligheid te waarborgen. Voor de zorgverleners geldt het volgend advies: bouw culturele competenties op, werk aan bewustwording, werk de vooroordelen en blinde vlekken weg en maak gebruik van tolken.

LINK: [https://drive.google.com/file/d/1JveF86UP\\_Qiy\\_2jS2ldY3Llja7nHbZt/view](https://drive.google.com/file/d/1JveF86UP_Qiy_2jS2ldY3Llja7nHbZt/view)

TREFWOORDEN: Communicatie

Racisme

Discriminatie

Nederland

Etnische minderheden

Voorlichting

Gezondheid

Gezondheidszorg

CODE: 562.22

**TITEL: Aansluiten bij de belevingswereld van bewoners : Een verkennend onderzoek naar cultuursensitief werken binnen het Rotterdamse welzijnswerk**

AUTEUR(S): Tuin, I. van der

Vosters, T.

Fiere, B.

UITGAVE: Rotterdam : IDEM, 2023

SAMENVATTING: Dit verkennende onderzoek geeft inzicht in hoe Rotterdamse welzijnsprofessionals cultuursensitief werken en in de wijze waarop binnen welzijnsorganisaties in deze werkwijze wordt geïnvesteerd. Het onderzoek is gebaseerd op interviews met elf Rotterdamse welzijnsprofessionals die werkzaam zijn bij de vier grootste Rotterdamse welzijnsaanbieders: Samen Ondernemend Leren (SOL), Buurtwerk, Wmo radar en DOCK. Daarnaast is er literatuuronderzoek gedaan en zijn gesprekken gevoerd met een aantal experts met relevante kennis over cultuursensitief werken en/of kennis over het Rotterdamse welzijnswerk. Zowel geïnterviewde experts als welzijnsprofessionals met kennis over en ervaring met cultuursensitief werken benadrukken het belang ervan voor het welzijnswerk. Cultuursensitief werken draait om het aansluiten bij de belevingswereld van bewoners, wat noodzakelijk is om de gestelde doelen van het welzijnswerk te behalen. Bovendien kun je als professional 'de plank volledig misslaan' wanneer je niet cultuursensitief werkt en individuele cliënten of een groep onbedoeldbeledigen of in verlegenheid brengen. Voor alle geïnterviewde welzijnsprofessionals is het vanzelfsprekend om aan te sluiten bij de belevingswereld van cliënten. Dit uitgangspunt is onderdeel van de basishouding van een sociaal werker. Welzijnsprofessionals met ervaring met cultuursensitief werken benadrukken dat de werkwijze vraagt om een open, nieuwsgierige houding en het stellen van de juiste vragen. Zij benoemen ook dat zelfreflectie en een lerende houding belangrijk zijn. Cultuursensitief werken betekent namelijk dat je als professional afstand kunt nemen van je eigen opvattingen en je bewust bent van het feit dat je 'vooroordelen' en 'blinde vlekken' hebt. Een aantal professionals voegt daaraan toe dat daarbijhoort dat je kwetsbaarheid durft te tonen en durft te erkennen dat je niet alles weet. Tenslotte noemen sommige respondenten dat het belangrijk is om te beseffen dat de cultuur van een bewoner niet allesbepalend is en dat er allerlei verschillen zijn tussen mensen met een gedeelde culturele achtergrond. In de interviews komt naar voren dat cultuursensitief werken niet makkelijk en niet altijd vanzelfsprekend is onder welzijnsprofessionals. Volgens een aantal respondenten hebben niet alle professionals een open houding en een bewustzijn van de eigen culturele bril. Het komt voor dat blinde vlekken, vooroordelen en/of een eigen oordeel over gedrag van een bewoner bij een welzijnsprofessional in de weg staan om een open gesprek aan te gaan over bepaalde onderwerpen. Daarbij brengt het begrip cultuursensitief werken volgens een paar professionals het risico met zich mee dat het een smalle interpretatie en hokjesdenken in de hand werkt. Door de nadruk op cultuur staat de migratieachtergrond van een cliënt centraal, terwijl ook allerlei andere kenmerken relevant zijn om als professional rekening mee te houden. Welzijnsorganisaties investeren op verschillende manieren in het bevorderen van cultuursensitief werken, komt in de interviews naar voren. Er is binnen de organisaties echter geen beleid met betrekking tot dit onderwerp, wat tot gevolg heeft dat de aandacht voor de werkwijze niet is geformaliseerd. Cultuursensitief werken staat niet structureel op vaste momenten op de agenda. En krijgt niet standaard aandacht binnen het aanbod van deskundigheidsbevordering. Veel geïnterviewden zien een nauwe samenhang tussen cultuursensitief werken en diversiteit. In diversiteit wordt wel bewust



geïnvesteed bij werving en selectie en de samenstelling van teams. In aanvulling daarop werken welzijnsprofessionals samen met uiteenlopende partners, zoals belangen en zelforganisaties. Respondenten zijn van mening dat collega's en samenwerkingspartners met diverse culturele achtergronden van elkaar kunnen leren, bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg of een casuïstiekbespreking. Een aantal van hen benoemt daarbij dat sociale veiligheid binnen een team en een organisatie als geheel cruciaal is om ruimte te maken voor kritische (zelf)reflectie.

LINK: <https://idemrotterdam.nl/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-onderzoek-cultuursensitief-werken-binnen-welzijnswerk-IDEM-Rotterdam-2023.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Maatschappelijk werk

Welzijnswerk

Etnische minderheden

Interculturaliseringsproces

Rotterdam

CODE: 541.23

**TITEL: Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking**

AUTEUR(S): Fitzpatrick, H.

Felten, H.

Harnacke, C.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking. Centraal staat de vraag: Wat werkt om validisme ten aanzien van mensen met verstandelijke beperking terug te dringen? Met validisme wordt bedoeld discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een beperking. Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking

1. Wat zijn de werkzame mechanismen om bij volwassenen validisme ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking terug te dringen?
2. Wat zijn de werkzame mechanismen om bij kinderen validisme ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking terug te dringen?
3. Onder welke voorwaarden zijn deze mechanismen effectief in het tegengaan van validisme ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking?

Om de onderzoeksvragen is een literatuurstudie gehouden. Er is met name gezocht op peerreviewed artikelen in de (internationale) literatuur. In hoofdstuk 1 t/m 6 worden de gevonden werkzame mechanismen beschreven om validisme ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking tegen te gaan. We beschrijven steeds eerst het algemene mechanisme om vooroordelen, stereotypen en/of discriminatie tegen diverse groepen te verminderen, zoals dit vanuit de literatuur bekend is. Vervolgens wordt beschreven, vanuit de concrete beschikbare aanwijzingen uit onderzoek, hoe dit mechanisme op vergelijkbare wijze werkt als het gaat om het terugdringen van validisme door volwassenen en kinderen ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking. Het rapport levert de volgende tips op: Tip 1: Positieve ontmoetingen met mensen met een verstandelijke beperking. Het spreekwoord 'bekend maakt bemind' is zeer toepasselijk. Een bekende methode die helpt om vooroordelen te verminderen is namelijk door positieve ontmoetingen te organiseren tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking. Op die manier

leer je de mensen over wie je een vooroordeel hebt écht kennen. Die ontmoetingen kunnen plaatsvinden op scholen en in bedrijven waar mensen met en zonder beperking elkaar tegenkomen en met elkaar samenwerken. Een andere optie is door bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen uit te nodigen om in gesprek te gaan met leerlingen of medewerkers over hoe het is om met een verstandelijke beperking te leven, waarbij ook de positieve ervaringen van iemand aan bod komen, maar ook waar iemand tegenaan loopt in het dagelijkse leven. Een cruciale voorwaarde volgens de wetenschap is hierbij wel dat de kwaliteit van het contact zwaarder weegt dan het contact op zichzelf. Met name wanneer een ontmoeting met iemand positief is kunnen vooroordelen verminderen. Tip 2: Ontmoetingen via media. Soms is het niet mogelijk om iemand 'face-to-face' te leren kennen. Een uitkomst hiervoor is het ontmoeten van iemand met een verstandelijke beperking via de media. Door regelmatig tv-series, films en documentaires te bekijken kan je ook mensen leren kennen die een verstandelijke beperking hebben. Dit draagt volgens onderzoek positief bij aan het veranderen van de houdingen die mensen hebben ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking. Het is daarbij wel belangrijk dat de mediabeelden een zo realistisch en positief mogelijk beeld schetsen van de personen met een verstandelijke beperking en ook geen medelijden proberen op te wekken. Dat werkt juist averechts. Het onrecht dat mensen ervaren door hun beperking mag wel aan bod komen. Echter moeten die beelden er niet op gericht zijn om mensen te vertellen hoe zij zich dan zouden moeten gedragen. Wanneer beelden belerend overkomen zijn mensen juist minder snel geneigd om hun houding te veranderen. Tip 3: Denkbeeldig contact. Een andere vorm van contact met een persoon met een verstandelijke beperking is denkbeeldig contact. Hierbij beeld je alleen in dat je contact hebt met iemand met een beperking. Bijvoorbeeld door je een paar minuten voor te stellen dat je een korte maar positieve interactie hebt met elkaar. Het inbeelden van een positief contact zorgt ervoor dat je een humaner beeld vormt over de ander. Het effect van denkbeeldig contact is volgens onderzoek nog sterker wanneer dit wordt gecombineerd met andere methoden zoals het delen van kennis en ontmoetingen (via media) met mensen met een verstandelijke beperking. Waarom werkt contact? Een verklaring voor waarom de verschillende vormen van contact zo goed kunnen werken is doordat het inleving en empathie vergroot. Doordat mensen iemand met een verstandelijke beperking echt leren kennen, gaan ze inzien dat diegene hele soortgelijke behoeftes en emoties heeft. Hierdoor kunnen ze zich beter in de ander inleven en verminderen vooroordelen. Tip 4: Duidelijke sociale normen stellen. Bij sociale normen gaat het om wat mensen denken dat normaal is of 'hoe het hoort'. Wanneer mensen denken dat discriminatie volgens de sociale norm niet hoort of niet mag, gaan mensen ook minder discriminerend gedrag vertonen. Andersom geldt dat wanneer discriminatie niet wordt afgekeurd, dat mensen ook niet minder discrimineren. Autoriteitspersonen of personen met status spelen een belangrijke rol bij het beïnvloeden van de sociale norm. Denk bijvoorbeeld aan leidinggevenden op de werkvloer, docenten maar ook het beleid dat wordt gevoerd in een organisatie. Wanneer zij ondubbelzinnig de inclusie van mensen met een verstandelijke beperking omarmen kan dit ook leiden tot meer acceptatie over de gehele linie. Als werkgever zijnde kan het dan ook helpen om inclusie vast te leggen in het beleid en bijvoorbeeld ook te uiten op websites en in vacatures. Tip 5: Kennis verbreden over verstandelijke beperkingen. Het opdoen van meer kennis over mensen die 'anders' zijn dan jijzelf kan eraan bijdragen dat vooroordelen afnemen. Mensen weten vaak niet goed wat een verstandelijke beperking nou echt inhoudt. Leren over een beperking en wat daarbij komt kijken kan er dan voor

zorgen dat misvattingen die er zijn verdwijnen. Wel is het zo dat het opdoen van kennis vooral positief is wanneer dit wordt gecombineerd met contactmomenten met iemand met een verstandelijke beperking.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-2/Validisme%20verstandelijke%20beperking.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Strategieën

Acties

Gehandicapten

Vooroordelen

Argumentatie (reageren op)

CODE: 202.22

**TITEL: BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Seksuele, sekse- en genderdiversiteit in divers Nederland : Handreiking LHBTI-emancipatie**

AUTEUR(S): Keers, T.

Jak, L.

Okoro, C.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: Handreiking. Hoe draag je bij aan het verbeteren van de positie van BIPOC en biculturele lhbti+ personen? BIPOC is een acroniem uit het Engels en staat voor Black, Indigenous en People of Color. Er wordt ook gebruik gemaakt van het acroniem BPOC, dat staat voor Black People en People of Color. De gangbare Nederlandse versie van BIPOC/BPOC is de term 'mensen van kleur'. Binnen deze term worden zwarte en inheemse personen gecentreerd om zo te benadrukken dat niet alle personen van kleur dezelfde mate van discriminatie en racisme ervaren, maar dat daar verschillen in zitten. Zo hebben zwarte en inheemse personen in vergelijking met andere groepen meer of in andere vormen met discriminatie en racisme te maken. Lhbti+ staat voor L = lesbisch, H = homo, B = biseksueel, T = transgender, I = intersekse, Q = queer en de + staat voor al die andere mogelijke manieren waarop mensen zichzelf, dus hun gender of seksualiteit kunnen benoemen. In deze handreiking wordt beschreven welke ervaringen BIPOC en biculturele lhbti+ personen hebben en welke initiatieven zich inzetten voor deze groep. Er staan praktische tips in voor gemeenten, belangenorganisaties en professionals werkzaam in het sociaal domein, zorg en welzijn en iedereen die bij wil dragen aan de verbetering van de positie van BIPOC en biculturele lhbti+ personen. BIPOC en biculturele lhbti+ personen hebben te maken met de opgaves van zowel lhbti+ zijn als het hebben van een migratieachtergrond. Ze bevinden zich in een specifieke situatie met bijbehorende uitdagingen en behoeften. Daarom is voor deze groep specifieke aandacht en ondersteuning nodig. In deze handreiking wordt beschreven tegen welke uitdagingen BIPOC en biculturele lhbti+ personen aanlopen. Drie specifieke groepen worden uitgelicht: lhbti+ vluchtelingen, biculturele transgender personen en biculturele lhbti+ ouderen. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbti+ personen in de praktijk. Hier worden tips gegeven voor gemeenten, sociaal professionals en belangen- en zelforganisaties. De handreiking sluit af met een overzicht van belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties met betrekking tot BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Ook wordt een overzicht gegeven van de gebruikte literatuur. In kaders door de handreiking heen worden daarnaast praktijkvoorbeelden, tools en

inzichten in zelf- en belangenorganisaties beschreven.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-03/handreiking-lhbti+-BIPOC-en-iculturele-lhbti+-personen-.pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transseksualiteit

Emancipatie

CODE: 00.23

**TITEL: Het proces van stagematching in het MBO. Een enquête onder stagecoördinatoren**

AUTEUR(S): Eijkern, I. van

Prevo, T.

UITGAVE: Amsterdam : SEO Economisch Onderzoek, 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek naar het proces van stagematching in het mbo geeft antwoord geven op de vraag 'Welke elementen van het stagematchingsproces zijn bepalend in het tegengaan van stagediscriminatie?' Mbo-studenten met een migratieachtergrond hebben vaak meer moeite met het vinden van een stageplaats dan studenten zonder migratieachtergrond. In deze gevallen is vaak ook sprake van discriminatie door leerbedrijven. Methode. Op basis van een literatuurstudie en gesprekken met het veld is een vereenvoudigd model gemaakt van het proces van stagematching en de verdeling van verantwoordelijkheden tussen student, school en leerbedrijf hierin. Met medewerking van de MBO Raad is een enquête ontwikkeld en uitgezet onder ruim 800 stagecoördinatoren in het mbo om de praktijk van stagematching binnen (verschillende) mbo-opleidingen in beeld te brengen. Middels een enquête onder ruim 800 stagecoördinatoren brengt dit rapport in beeld hoe mbo-scholen hun studenten naar een stageplaats begeleiden. Respondenten geven voor elk van de drie fases van het matchingsproces aan welke rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf bij hun opleidingen geldt. Het gaat er dan om of de school bij het vinden van een stageplaats, bij het contact met het leerbedrijf, en bij de plaatsing en selectie haar studenten voornamelijk voorbereidt, hen begeleidt, of dat de school zelf geheel verantwoordelijk is voor die fase. In de meeste gevallen geldt dat het leerbedrijf zelf de selectie en plaatsing van bol-studenten bepaalt. Matching van student en leerbedrijf door de school zelf komt vrijwel alleen in de sector Zorg, welzijn en sport voor, en komt in de regel minder vaak voor bij opleidingen met een groter aandeel studenten met een migratieachtergrond. Het versterken van gelijke kansen voor studenten wordt door stagecoördinatoren vaak genoemd als voordeel van stagematching door de school, maar tegelijkertijd benoemen ze dat het ook ten koste kan gaan van het leerproces van studenten. Stagecoördinatoren van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, wijzen er bovendien op dat bedrijven mogelijk afhaken en minder stageplaatsen aanbieden als zij zelf niet hun stagiair kunnen kiezen. Stagecoördinatoren zijn het er ook niet over eens in hoeverre stagematching door de school helpt om een betere match te realiseren. Deels wordt beredeneerd dat de school zowel student als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Anderen geven juist aan dat de school de student lang niet altijd goed kent en dat matchen van student en leerbedrijf een gespecialiseerde taak is die niet

elke begeleider kan waarmaken. Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren minder vaak voor bij opleidingen waar de school de student selecteert en bij opleidingen met minder studenten met een migratieachtergrond. Opleidingen waar de selectie van studenten bij het leerbedrijf is belegd, zetten vaker andere instrumenten in om de kans op een succesvolle match te bevorderen en de kans op stagediscriminatie te verkleinen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een eigen netwerk van leerbedrijven van de school waar studenten mee in contact kunnen komen voor het vinden van een stageplaats, maar ook om het geven van sollicitatietraining en het organiseren van een stagemarkt. Het is dus van belang om de verdeling van verantwoordelijkheden in het matchingsproces in samenhang te zien met andere maatregelen die scholen kunnen inzetten in de begeleiding en ondersteuning van studenten voor, tijdens en na de stage.

Discriminatie. Respondenten konden in de enquête aangeven welke mogelijke risico's op stagediscriminatie zij zien bij de driefases van het stagematchingsproces zoals dat op hun school is ingericht: 38 procent van de respondenten geeft aan dat er risico's zijn bij het vinden van een stageplaats, 42 procent geeft aan dat er risico's zijn bij het eerste contact tussen student en leerbedrijf en 30 procent noemt dat er risico's zijn bij de selectie van een student voor een stageplaats. Respondenten waarbij het leerbedrijf de studenten selecteert, geven voor alle fases van het matchingsproces vaker aan dat er risico's zijn op stagediscriminatie dan respondenten waar de school een grotere rol speelt in het matchingsproces. Bijna de helft van hen (46 procent) ziet risico's bij het eerste contact tussen student en leerbedrijf en een derde geeft aan dat er risico's zijn bij de selectie van een student voor een stageplaats. Respondenten geven aan dat het om ook vaak gaat om factoren die eraan bijdragen dat studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een geschikte stageplaats, maar dat geen sprake hoeft te zijn van stagediscriminatie. Bij het vinden van een stageplaats benoemen stagecoördinatoren dat de beperkte omvang of samenstelling van het netwerk van studenten met een migratieachtergrond ervoor kan zorgen dat zij minder kans hebben op een goede stageplaats. Hoe groter en sterker het netwerk, hoe groter de kans is om in aanraking te komen met een goede stageplaats. Een risico dat vaak wordt genoemd bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing is de (achter)naam en foto op het CV van studenten, waarbij studenten op basis van hun uiterlijk, afkomst en/of cultuur niet worden teruggebeld/teruggemaïld. Ook wordt taalgebruik in de sollicitatiebrief genoemd als factor die het vinden van een stageplaats benoemen stagecoördinatoren dat de beperkte omvang of samenstelling van het netwerk van studenten met een migratieachtergrond ervoor kan zorgen dat zij minder kans hebben op een goede stageplaats. Hoe groter en sterker het netwerk, hoe groter de kans is om in aanraking te komen met een goede stageplaats. Een risico dat vaak wordt genoemd bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing is de (achter)naam en foto op het CV van studenten, waarbij studenten op basis van hun uiterlijk, afkomst en/of cultuur niet worden teruggebeld/teruggemaïld. Ook wordt taalgebruik in de sollicitatiebrief genoemd als factor die voor slechtere kansen op een goede stageplaats kan zorgen. Taalvaardigheid, de (achter)naam van de student en het uiterlijk (dragen van een hoofddoek) worden tevens als factoren voor ongelijke kansen en een risico op discriminatie genoemd bij de selectie van een student voor een stageplaats. Eén op de drie stagecoördinatoren geeft aan dat er afgelopen jaar signalen zijn geweest van stagediscriminatie bij hun opleiding. Voor meer dan de helft van alle bol-studenten (52 procent) geldt dat er zelden tot nooit stagediscriminatie is op hun opleiding. Tegelijkertijd geldt voor één op de 12 studenten dat

stagediscriminatie juist regelmatig of vaak voorkomt op hun opleiding. De kans dat discriminatie niet of nauwelijks voorkomt, is groter voor opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst (61 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (50 procent). Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en veiligheid (met 15 procent) en Handel (met 11 procent) relatief vaker voor. Tot slot is de kans op stagediscriminatie veel lager als er relatief weinig (<12,5 procent) studenten met een migratieachtergrond zijn dan wanneer er relatief veel (>33 procent) studenten met een migratieachtergrond zijn. Bij opleidingen met weinig studenten met een migratieachtergrond komt stagediscriminatie in 71 procent van de gevallen zelden of nooit voor, terwijl dit bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond in 36 procent van de gevallen geldt. Bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond geldt voor 19 procent van de opleidingen dat er zelfs regelmatig of vaak sprake is van stagediscriminatie. Opleidingen zetten diverse instrumenten in om de kans op een succesvolle match te bevorderen en de kans op stagediscriminatie te beperken. Voor de meeste studenten (>80 procent) geldt dat er tijdens de stageperiode regelmatig contact is tussen de stagebegeleider en zowel de student als het leerbedrijf. Ook geldt voor driekwart van de studenten dat de stagecoördinatoren aangeven bij een verdenking van stagediscriminatie een gesprek aan te zullen gaan met het leerbedrijf. Deze maatregelen gelden in vergelijkbare mate voor opleidingen die zelf de student plaatsen en opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt. Bij zeven op de tien bol-studenten (69 procent) heeft de school een eigen netwerk van leerbedrijven waar studenten mee in contact kunnen komen voor het vinden van een stageplaats en de helft van de studenten ontvangt sollicitatietraining. Dit komt vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest dan bij opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst. Het bespreken van discriminatie tijdens de lessen komt vaker voor bij opleidingen waar de school de student selecteert (58 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt (42 procent) en opleidingen waar plaatsing na een klikgesprek plaatsvindt (28 procent). Respondenten geven ook aan of de opleiding meer kan doen om gelijke kansen te bevorderen. De meest genoemde actie is bewustwording creëren door training te geven aan stagecoördinatoren en -begeleiders, docenten en/of de mensen binnen de leerbedrijven in het herkennen van stagediscriminatie (20 procent). Daarnaast geeft 12 procent aan dat het nodig is stagediscriminatie meer te bespreken tijdens de lessen. De ruimte voor meer bewustwording en het bespreken van stagediscriminatie tijdens de lessen geldt met name voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van studenten bepaalt (respectievelijk 21 en 14 procent). Anderzijds geeft één op de vijf stagecoördinatoren aan dat hun opleiding dit niet meer hoeft te doen, omdat de opleiding al voldoende aandacht heeft voor stagediscriminatie of omdat het niet voorkomt. Dit geldt in mindere mate voor opleidingen waar het bedrijf bepaalt of de student geschikt is (16 procent) dan voor opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (27-28 procent).

LINK: <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/03/2023-14-Het-proces-van-stagematching-n-het-mbo-4.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Werving & selectie

Arbeidsmarktpositie

Discriminatie  
Beroepsonderwijs  
CODE: 431.23

**TITEL: Jaarverslag 2022 : Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties - AIVD, 2023

SAMENVATTING: Jaarverslag van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) over het jaar 2022. 2022 was een grimmig jaar volgens de AIVD. Voor de wereld en voor Nederland. We zijn getuige geweest van het uitbreken van de grootste oorlog in Europa sinds de Tweede Wereldoorlog, die ook onze nationale veiligheid raakt. We hebben ook gezien hoe in Nederland haat, antisemitisme en complottheorieën voortwoekerden. De AIVD denkt te hebben voorkomen dat concrete dreigingen binnen Nederland werkelijkheid werden. Dreigingen van jihadisten, rechts-terroristen en mensen die extreem vijandig zijn tegen de overheid. Die ontwikkelingen stemmen tot zorg. Die variëren inmiddels van terrorisme, extremisme en offensieve cyberprogramma's, de doorontwikkeling van massavernietigingswapens, spionage, heimelijke beïnvloeding, inmenging en sabotage, tot het gevaar dat criminaliteit kan leiden tot aantasting van de democratische rechtsorde en risico's voor de economische veiligheid van Nederland. In 2022 kwam daar de Russische inval in Oekraïne bij, de grootste landoorlog in Europa sinds de Tweede Wereldoorlog. De optelsom van deze dreigingen raakt de Nederlandse samenleving. Al deze dreigingen kunnen elkaar onbedoeld versterken. Een toename van extremisme kan tot extremisme leiden. Zo was de gestegen geweldsdreiging van rechts-extremisme van de recente jaren, deels een reactie op de opkomst van ISIS indertijd. En die verharding bij rechts-extremisme kan mogelijk zorgen voor verharding bij links-extremisten. De oorlog in Oekraïne zorgde ervoor dat gas schaars werd in Europa. De eerste levensbehoeften werden fors duurder. Daardoor kregen extremistische aanjagers in Nederland na de coronacrisis opnieuw gelegenheid om complottheorieën te verspreiden over een 'kwaadwaardige elite'. Soms grijpen landen als Rusland onrust in het Westen aan om in het geheim tegenstellingen in de samenleving aan te wakkeren. Het risico bestaat ook dat dreigingen gaan overlappen. In 2022 bleek de democratische rechtsorde van Nederland daarvoor kwetsbaar. Dat omvat het politieke en juridische systeem van Nederland, en de manier waarop overheid en burgers en burgers onderling met elkaar omgaan. Niet alleen politici, maar ook journalisten, gezagsdragers, juristen en wetenschappers zijn afgelopen jaar het doelwit geweest van extremisten of de georganiseerde misdaad. De AIVD ziet een ontwikkeling van extremisten die zich niet meer alleen richten tegen de overheid, maar meer en meer ook tegen allerlei organisaties en instituties. Dit noemen we anti-institutioneel extremisme. Kenmerkend voor deze groep is de boodschap dat in Nederland een kwaadaardige elite aan de macht is, die 'de vijand' is van de Nederlandse bevolking. Die boodschap blijft na corona nieuw leven ingeblazen worden, en lijkt momenteel het populairste extremistische narratief in Nederland. Het centrale idee van anti-institutionele extremisten vormt een ernstige lange termijn dreiging tegen Nederland. Het mondiaal jihadisme is de belangrijkste terroristische dreiging tegen Nederland. Terwijl de dreiging vanuit de jihadistische beweging in Nederland grotendeels gelijk is gebleven, acht de AIVD de dreiging van door ISIS aangestuurde aanslagen hoger dan de afgelopen paar jaar. Die dreiging komt vooral van netwerken die worden aangestuurd door ISIS vanuit Afghanistan. De AIVD werkt nauw samen met collega-diensten om de verhoogde aanslagdreiging van ISIS het hoofd te bieden. De groep

waarvan de grootste rechts-terroristische geweldsdreiging uitgaat is een relatief nieuwe generatie rechts-extremisten, bestaand uit (jonge) mannen, die internationaal online met elkaar in contact staan, in wisselende chatgroepen, kanalen en platforms. Daar praten ze terroristisch geweld goed en verheerlijken dat. De grootste en de meest dominante inspiratiebron voor rechts-terroristisch geweld is het 'accelerationisme'. Zo genoemd omdat aanhangers een in hun ogen aanstaanderassenstrijd sneller op gang willen brengen. Geweld is daarvoor in hun ogen een goed middel. Van die rassenstrijd verwachten ze een maatschappelijke omwenteling in hun voordeel. Binnen het hedendaagse rechts-extremisme staat vooral antisemitisme centraal. Rechts-extremisten grijpen soms maatschappelijke veranderingen aan om hun ideologie verder uit te dragen. Zo framen ze demografische veranderingen als een complot van 'de joodse elite' om bewust het 'witte ras' te verzwakken. Hun omvolkingscomplottheorie stelt dat die zogenaamde elite daaraan zou werken door middel van 'omvolking', vermenging of vervanging van 'het witte ras'. Hét instrument daarvoor zou het stimuleren zijn van massa-immigratie, vooral uit islamitische en Afrikaanse landen. Immigranten die in hun ogen gemiddeld meer kinderen zouden krijgen, en een lager IQ zouden hebben. Als dat de witte bevolking voldoende verzwakt of verdund zou hebben, zou 'de joodse elite' die vervolgens makkelijker onder de duim kunnen krijgen. Sommige rechts-extremistische groepen verwijten linkse partijen, feministen en de LHBTIQ+-gemeenschap dat zij aan die gepercipieerde ontwikkeling bijdragen – de laatste twee, omdat ze voor minder 'blank nageslacht' zouden zorgen. AIVD benoemt nergens dit gedachtengoed als racisme maar wel als antisemitisme.

LINK: [https://www.aivd.nl/binaries/aivd\\_nl/documenten/jaarverslagen/2023/04/17/aivd-jaarverslag-2022/AIVD+jaarverslag+2022.pdf](https://www.aivd.nl/binaries/aivd_nl/documenten/jaarverslagen/2023/04/17/aivd-jaarverslag-2022/AIVD+jaarverslag+2022.pdf)

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2023D16155>

TREFWOORDEN: Terrorisme

Rechts-extremisme

Nederland

Radicalisering

Racisme

Antisemitisme

Fundamentalisme

Islam

### **TITEL: Monitor Discriminatiezaken 2022 : College voor de Rechten van de Mens**

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens , 2023

SAMENVATTING: Deze 'Monitor discriminatiezaken' beschrijft de werkzaamheden van het College voor de Rechten van de Mens op het gebied van discriminatie in 2022 en maakt een vergelijking met eerdere jaren. Het gaat met name om oordelen en informatieverzoeken. In 2022 ontving het College in totaal 1.811 vragen en meldingen over gelijke behandeling. De meest voorkomende gronden waarover werd gemeld zijn: ras (afkomst), handicap of chronische ziekte en geslacht. Daarnaast ontving het College 670 verzoeken om een oordeel. De meeste oordelen gingen over (vermoedelijke) discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, geslacht en ras. Deze monitor laat tevens zien dat melden loont. Ongeveer 74% van de organisaties treft maatregelen nadat het College heeft geoordeeld dat zij hebben gediscrimineerd. Een oordeel kan leiden tot een structurele verbetering die herhaling van discriminatie tegengaat. Maar het kan ook een individuele maatregel zijn. Vaak worden (alsnog) excuses aangeboden,



maar ook het toekennen van een schadevergoeding komt voor. Ook als een individueel probleem niet wordt opgelost, gebruikt het College de meldingen, vragen en verzoeken bij het opstellen van beleids- en wetgevingsadviezen aan de overheid en internationale rapportages. In totaal kreeg het College vorig jaar 439 vragen en meldingen over discriminatie op grond van ras. Daarmee voert de discriminatiegrond ras de top 3 aan. Ervaring met discriminatie vanwege afkomst komt het meest voor op de werkvloer en bij werving en selectie. Afkomst is nog altijd een reden om discriminerende opmerkingen van collega's te krijgen of uitgesloten te worden. Sollicitanten met een niet-Nederlands klinkende achternaam melden dat zij tijdens een sollicitatiegesprek anders behandeld worden. Het College houdt toezicht op de uitvoering van het VN-verdrag handicap in Nederland. Volgens dit verdrag moeten mensen met een beperking, net als ieder ander, volwaardig mee kunnen doen aan onze samenleving. In 2022 ging 27% van alle meldingen en vragen die het College ontving over discriminatie op grond van een handicap of chronische ziekte. De meeste discriminatie werd ervaren bij het aanbieden van goederen en diensten. Een groot deel van de meldingen betreffen het onderwijs, en gaan over verzoeken om doeltreffende aanpassingen (zoals extra tijd voor het afleggen van tentamens) die door scholen niet worden ingewilligd, of zijn meldingen van mensen die vanwege hun beperking niet worden toegelaten tot een opleiding. Het College oordeelde in 2022 dat Wehkamp een vrouwelijke werknemer veel lager beloonde voor hetzelfde werk dan haar mannelijke collega. Dit was discriminatie op grond van geslacht. Na dit oordeel is het aantal meldingen over ongelijke beloning gestegen. In totaal ging 25% van alle vragen en meldingen in 2022 over discriminatie op grond van geslacht. De helft van deze meldingen betrof zwangerschapsdiscriminatie. Zo gaven melders aan dat hun arbeidsovereenkomst niet werd verlengd of werden zij vanwege hun zwangerschap benadeeld in een selectieprocedure. Ook ontving het College wederom meldingen over seksuele intimidatie op de werkvloer en in het onderwijs. Na publicatie van het vooronderzoek naar de effecten van de werkwijzen en processen van de Belastingdienst bij de kinderopvangtoeslag, ontving het College 61 meldingen over de kindertoeslagenaffaire. De klachten over de kindertoeslagenaffaire kan het College beoordelen. Maar dit geldt lang niet voor alle overheidshandelen waarover ook geklaagd wordt. Het College adviseerde om ook eenzijdig overheidshandelen onder de Algemene wet gelijke behandeling te brengen. De wetgever heeft in de Algemene wet gelijke behandeling namelijk grenzen gesteld aan de bevoegdheden van het College als het gaat om discriminatie door de overheid. Zo kan het College bijvoorbeeld niet oordelen over 'eenzijdig overheidshandelen'. Bij eenzijdig overheidshandelen gaat het om een beslissing van een overheidsorgaan, of een gedraging van een overheidsfunctionaris (voorbeeld: ordehandhaving door de politie). De rechtsbescherming tegen discriminatie door de overheid is voor burgers onder de huidige wetgeving dus beperkt. Om dat te verbeteren adviseerde het College, samen met de Nationaal Coördinator Tegen discriminatie en Racisme en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, minister Bruins Slot van Binnenlandse Zaken recent om ook het eenzijdig overheidshandelen onder de Algemene wet gelijke behandeling te brengen. Ook bedrijven en organisaties kunnen hun beleid door het College laten toetsen. Zo kan een bedrijf het College vragen te beoordelen of de (personeels)maatregelen die het wil treffen wel mag volgens de gelijkebehandelingswetgeving. Het College toetst dit aan de wetgeving en brengt daar een zogeheten 'oordeel eigen handelen' over uit. Zo stapte de gemeente Utrecht in 2022 naar het College om een uitspraak te krijgen over hun beleid

voor toewijzing van sociale huurwoningen aan statushouders. Het Colleg oordeelde uiteindelijk dat de gemeente Utrecht zich hiermee niet schuldig maakte aan discriminatie op grond van ras.

LINK:

<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/0ab6b80e-b7e7-6857-7df4-33b047aa3391.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Meldpunten

Klachtbehandeling

Discriminatiebestrijding

CODE: 353.23

**TITEL: Werken met de meldcode kindermishandeling: een extra uitdaging bij nieuwkomersgezinnen? Een verkennend onderzoek naar het toepassen van de meldcode kindermishandeling bij nieuwkomersgezinnen door professionals uit jeugdgezondheidszorg, kinderopvang, onderwijs en Veilig Thuis**

AUTEUR(S): Geraci, D.

Asamoah, P.

Gardeniers, M.

UITGAVE: Utrecht : Pharos, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar de vraag: Wat zijn voor professionals belemmerende en bevorderende factoren ten aanzien van het toepassen van de eerste drie stappen van de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling bij ouders/gezinnen die recent in Nederland zijn? Daarnaast wordt ingegaan op de eventuele ondersteuningsbehoefte die professionals hierbij hebben. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode augustus-december 2022. In dit onderzoek zijn verschillende methoden gebruikt om informatie te verzamelen: een stakeholderanalyse; een literatuurverkenning; een enquête die werd ingevuld door 225 aandachtfunctionarissen; interviews met vijf medewerkers van drie verschillende Veilig Thuis-regio's; twee focusgroepen met aandachtfunctionarissen ter verdieping van de enquête. De onderzoeksvraag kwam voort uit de stakeholderanalyse waaruit bleek dat er een gedeelde behoefte was om scherper zicht te krijgen op waar professionals tegenaanlopen bij het toepassen van de meldcode kindermishandeling bij gezinnen met een migratieachtergrond. In de beknopte literatuurverkenning werden geen belemmeringen gevonden die professionals specifiek ervaren bij het volgen van de meldcode bij nieuwkomersgezinnen, ondanks dat hier vanuit de praktijk wel signalen over zijn. Uit deze verkenning blijkt dat het doorlopen van de eerste drie stappen van de meldcode extra uitdagingen met zich meebrengt wanneer dit nieuwkomersgezinnen betreft: 56% van de respondenten vindt het signaleren van kindermishandeling (stap 1) bij nieuwkomersgezinnen (veel) moeilijker dan bij andere gezinnen. Ten aanzien van stap 3 (in gesprek gaan met de ouders) vindt zelfs 70% van de aandachtfunctionarissen dit (veel) lastiger in het geval van nieuwkomersgezinnen. Alleen bij stap 2: het voeren van een intercollegiaal overleg of adviesgesprek met Veilig Thuis, was er voor respondenten weinig verschil met andere gezinnen. Signalen van een geïnterviewde Veilig Thuis-medewerker en van een aantal aandachtfunctionarissen wijzen er echter op dat Veilig Thuis wel sneller wordt geraadpleegd wanneer het nieuwkomersgezinnen betreft. Verschillende factoren liggen ten grondslag aan deze extra uitdagingen bij nieuwkomersgezinnen: - een gebrek aan kennis en ervaring met verschillende culturen, met als gevolg dat professionals het lastig vinden om signalen te

objectiveren of dat zij overhaaste conclusies trekken op basis van vooroordelen  
;- ontbreken van een vertrouwensrelatie tussen de ouders en de professionals,  
wat het voor professionals lastig maakt om laagdrempelig met ouders in gesprek  
te gaan wanneer er bepaalde zorgen zijn;- een taalbarrière tussen de  
professionals en de ouders, wat niet alleen een belemmering vormt in het  
opbouwen van een vertrouwensrelatie, maar ook in het bespreken van signalen van  
mishandeling;- een gebrek aan tijd om de meldcode zorgvuldig uit te voeren bij  
nieuwkomersgezinnen. Van de respondenten is 82% van mening dat docenten,  
jeugdverpleegkundigen en pedagogisch medewerkers extra scholing of training  
nodig hebben om de meldcode goed uit te kunnen voeren bij nieuwkomersgezinnen.  
In verschillende organisaties worden er ondersteunende faciliteiten aangeboden,  
zoals ondersteuning door deskundige collega's, de mogelijkheid om tolken in te  
schakelen en periodieke intervisie. Daarnaast is er behoefte aan de volgende  
vormen van ondersteuning: meer kennis over culturele opvattingen over opvoeding  
en kindermishandeling; trainingen in gespreksvaardigheden om de  
handelingsverlegenheid weg te nemen; laagdrempelige inzet van een tolk om  
misverstanden te voorkomen in een gesprek over vermoedens van  
kindermishandeling; een nauwere samenwerking met organisaties die betrokken  
zijn bij nieuwkomersgezinnen. Deze verkenning geeft aanleiding om te bekijken  
hoe organisaties, professionals en aandachtfunctionarissen beter toegerust  
kunnen worden om in het geval van nieuwkomersgezinnen de stappen van de  
meldcode goed te kunnen doorlopen. Temeer omdat bekend is dat er bij gezinnen  
met een migratieachtergrond meer risicofactoren spelen die kunnen leiden tot  
een verhoogde kans op kindermishandeling. Juist bij nieuwkomersgezinnen zou je  
dus graag willen dat er tijdig hulp geboden wordt, zodat de kans op escalatie  
van problemen afneemt. Professionals uit de onderzochte sectoren spelen hierbij  
een belangrijke rol omdat zij regelmatig (soms dagelijks) met deze gezinnen in  
aanraking komen. Er worden een aantal aanbevelingen gedaan: (1) Informeer  
nieuwkomers over jeugd- en opvoedhulp in Nederland; (2) Ondersteun  
nieuwkomersgezinnen bij het opvoeden tussen twee culturen; (3) Train  
professionals in cultuursensitiviteit; (4) Zet in op sleutelpersonen als  
intermediair; (5) Zorg dat professionals goed gefaciliteerd zijn om de meldcode  
toe te passen; (6) Geef professionals vanuit de richtlijnen kaders mee voor  
cultuursensitief werken.

LINK: <https://www.pharos.nl/kennisbank/onderzoek-meldcode-kindermishandeling-nieuwkomersgezinnen/>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Huiselijk geweld

Kinderbescherming

Racisme

Hulpverlening

Gezondheid

Gezondheidszorg

CODE: 562.23

**TITEL: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 : Vogelvlucht**

AUTEUR(S): Heuvel, S.G. van den

Fernandez Beiro, L.

Dam, L. van

UITGAVE: Leiden / Den Haag : TNO / CBS , 2023

SAMENVATTING: Overzicht van de resultaten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden of

NEA die in 2022 werd gehouden onder ruim 60.000 werknemers. Ook wordt ingegaan op de methodologie. Het gaat om de 18de editie. Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé. In deze editie zijn er vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht. Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten. Bijongewenst gedrag op het werk kan het bijvoorbeeld gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Van deze vormen kwam intimidatie of bedreiging in 2022 het vaakst voor (11%), gevolgd door pesten (5%), ongewenste seksuele aandacht (4%) en geweld (3%). Pesten op het werk gebeurt vaker door collega's (3%) dan door leidinggevenden of klanten (beide 1%) waarbij pesten door collega's relatief vaak voor komt in de sectoren industrie, bestuur en vervoer. Intimidatie, ongewenste seksuele aandacht of geweld gebeurt daarentegen vaker door klanten dan door collega's of leidinggevenden. Zo gaf 8% van de werknemers in 2022 aan in de afgelopen twaalf maanden te maken te hebben gehad met intimidatie of bedreiging door klanten. Ook gaf 3% van de werknemers aan te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht door klanten en een vrijwel even groot deel had te maken met lichamelijk geweld door klanten. Met name in de zorg komt intimidatie (18%), geweld (10%) en ongewenste seksuele aandacht (9%) door klanten relatief vaak voor. Van de werknemers vond 10% (extra) maatregelen nodig als het gaat om intimidatie, agressie of geweld door klanten, en 7% als het gaat om intimidatie, agressie of geweld door collega's of leidinggevenden. In 2022 gaf 10% van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Zij voelden zich bijvoorbeeld gediscrimineerd op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit (3%), leeftijd of geslacht (inclusief zwangerschap) (beide 2%). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele geaardheid of voorkeur, kwamen minder voor.

LINK: <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/NEA-2022-Resultaten-in-Vogelvlucht-1.pdf>

METHODE:

<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2022-methodologisch-rapport/>

FACTSHEET: <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/NEA-2022-Factsheet-1.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Pesten

CODE: 406.23

**TITEL: Pesten**

Statistische trends

NUMMER: Jaargang 2022, 12 juli 2022

AUTEUR(S): Kloosterman, R.

Akkermans, M.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2022

SAMENVATTING: In dit artikel wordt op basis van onderzoeksdata van de Veiligheidsmonitor 2021 nagegaan welk deel van de bevolking van 15 jaar en ouder in 2021 slachtoffer was van pesten en in hoeverre hierin verschillen bestaan naar geslacht, leeftijd en seksuele voorkeur. De data van dit artikel zijn afkomstig uit de Veiligheidsmonitor (VM) 2021. Twee procent van de Nederlanders van 15 jaar en ouder zei in 2021 dat zij in de afgelopen twaalf maanden weleens zijn gepest. Dat zijn naar schatting bijna 240 duizend personen. Vrouwen komen vrijwel even vaak met pesten in aanraking als mannen. Jongeren zijn vaker slachtoffer dan ouderen. Zo gaf 4 procent van de 15- tot 18-jarigen in 2021 (ongeveer 28 duizend personen) aan dat zij in de afgelopen twaalf maanden zijn gepest, tegen 1 procent van de 65-plussers. Homo- en biseksuelen zijn vaker slachtoffer van pesten dan heteroseksuelen. Homo's (5 procent) krijgen twee keer zo vaak met pesten te maken als lesbiennes (2,6 procent). Het grootste deel van de slachtoffers krijgt uitsluitend met traditioneel pesten te maken. Een vijfde is de dupe van zowel traditionele als online pesterijen. Jongeren krijgen vaker met online pesten te maken dan ouderen. Bijna 60 procent van de slachtoffers gaf aan dat het pesten heeft geleid tot emotionele of psychische problemen. Vijf procent heeft door het pesten lichamelijke verwondingen of letsel opgelopen en 7 procent heeft er financiële problemen door gekregen. Een meerderheid van de slachtoffers van pesten (57 procent) gaf aan dat ze door hun pestervaring minder vertrouwen in mensen hebben. Veertig procent zei zich hierdoor minder veilig te voelen. Bij ongeveer een kwart heeft het pesten geleid tot depressieve klachten of slaapproblemen. Ongeveer 20 procent zei door het pesten last van angstklachten en/of paniekaanvallen te hebben (gehad) of het voorval steeds opnieuw te beleven (17 procent). De hoek waaruit de daders van de pesterijen komen, verschilt naar leeftijd. Ruim de helft van de 65-plus slachtoffers geeft aan dat zij gepest worden door buurtgenoten. Slachtoffers tussen de 15 en 25 jaar krijgen relatief vaak met pesterijen van medestudenten of -scholieren te maken en met pesterijen van vrienden. Pesterijen van collega's en leidinggevenden spelen vooral bij 25- tot 65-jarigen. Bijna zeven op de tien slachtoffers van pesten hebben het pesten gemeld. De meesten (41 procent) doen er melding van bij familie of vrienden, 22 procent meldt het bij de politie. Van alle slachtoffers doet 16 procent aangifte bij de politie van wat hen is overkomen. Hoe het pesten wordt ervaren verschilt tussen slachtoffers. Ruim de helft van de slachtoffers heeft het pesten als verkeerd ervaren, maar ziet het niet als een misdrijf. Bijna een kwart vindt wat hen overkomen is wel een misdrijf en daarmee ook strafbaar. Zeven procent ziet het pesten als iets dat toevallig gebeurde. Twee procent vindt dat het hun eigen schuld was.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/pesten?onepage=true>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Vrouwen

CODE: 001.22

CODE: 406.23

**TITEL: Sexual and Gender Minority Youth's Mental Health and Substance Use: Disparities, Mechanisms, and Protective Factors**

AUTEUR(S): Kiekens, W.

UITGAVE: Groningen : University of Groningen , 2022

SAMENVATTING: Dissertation, University of Groningen. Dissertation Rijksuniversiteit Groningen.

This dissertation presents eight studies that aimed to better understand the poorer mental health and higher substance use among sexual and gender minority youth. This dissertation aimed to better understand the poorer mental health and higher substance use among sexual and gender minority youth and used the minority stress framework as the primary guiding theoretical framework. Studies focused on examining (1) disparities in health between sexual and gender minority youth and heterosexual, cisgender youth, as well as among sexual and gender minority youth; (2) mechanisms that might explain sexual orientation and gender identity health disparities; and (3) protective factors that might attenuate adverse health effects of minority stressors. Together, this dissertation shows that mental health and substance use disparities between sexual and gender minority and heterosexual, cisgender youth are persistent. Despite high societal acceptance, sexual and gender minority youth remain a vulnerable group and this stresses the need for research that monitors and explains health disparities. It further shows that efforts in, for instance, schools to foster inclusion are needed. Studies on mechanisms showed how minority stress-related processes can contribute to poorer health among sexual and gender minority youth. Research should, however, explore other possible mechanisms that can explain the poorer health outcomes among sexual and gender minority youth besides minority stress. This will not only move the field forward but could potentially also inform practitioners. Last, evidence was found for interpersonal but not structural protective factors attenuating the negative health effects of minority stress on health outcomes.

LINK: [https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/230804868/Complete\\_thesis.pdf](https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/230804868/Complete_thesis.pdf)

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Leefsituatie

Gezondheid

Geestelijke gezondheid

Transseksualiteit

Discriminatie

Geweld

Drugsverslaving

CODE: 005.22

**TITEL: Is de gemeente op de goede weg? Een tweede vervolgstudie naar de impact van het diversiteitsbeleid van de gemeente Eindhoven**

AUTEUR(S): Siebers, H.

UITGAVE: Tilburg : Tilburg University, 2023

SAMENVATTING: Tweede herhaling van het onderzoek "Naar een inclusieve organisatie van de Gemeente Eindhoven" dat in 2017 de gemeente Eindhoven heeft laten uitvoeren door Tilburg University naar (on)gelijke kansen en inclusie wat betreft afkomst, leeftijd en geslacht. De eerste herhaling werd in 2020 uitgevoerd. Deze tweede

herhaling is uitgevoerd in 2022. De gegevens van dit onderzoek en de terugkoppeling ervan naar de literatuur laten aan de positieve kant van de balans de volgende conclusies zien: 1. Naast de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt zijn de wervingsinspanningen en de ermee samenhangende imagoverbetering van de gemeente op de arbeidsmarkt naar alle waarschijnlijkheid verantwoordelijk voor: (a) Het inlopen van de achterstand van mensen met een 'niet-westerse' en Indonesische achtergrond bij degenen die solliciteren bij de gemeente. Resterende onevenwichtigheden in de populatie van sollicitanten liggen grotendeels buiten bereik van de gemeente. (b) Het verdwijnen van subhiring naar afkomst aan de poort en het verdwijnen van ongelijke behandeling naar afkomst in de spreiding over functieniveaus op de werkvloer. 2. Het beleid van professionalisering werkt wat betreft het verdwijnen van ongelijke behandeling naar afkomst, leeftijd en geslacht in doorstroom. 3. Sollicitanten en medewerkers vormen een afspiegeling van de stedelijke beroepsbevolking naar leeftijd en geslacht. 4. Inclusiescores wat betreft afkomst, leeftijd en geslacht laten een gunstig beeld zien. Aan de negatieve kant van de balans staan de volgende conclusies:

1. De ongelijke behandeling naar afkomst en leeftijd bij selectie is in verhevigde mate teruggekeerd in 2022 nadat ze in 2019 was weggewerkt. Die ongelijke behandeling naar afkomst bedraagt in 2022 ongeveer 20 procent, naar leeftijd één procent per jaar. Dat zijn forse verschillen.

2. Daardoor zijn de kansen die er sinds 2019 zijn geweest om de ondervertegenwoordiging van met name mensen met een 'niet-westerse' of Indonesische achtergrond recht te trekken, onbenut gebleven. Het gevolg is dat deze mensen nog steeds sterk zijn ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand en dat er op dit punt ook nauwelijks sprake is van verbetering.

3. Er is een hardnekkige ongelijke behandeling in subhiring naar leeftijd en geslacht, die doorwerkt in ongelijke toegang tot hogere functieniveaus naar leeftijd en geslacht. De factoren daartoe liggen wel buiten bereik van de gemeente.

4. Vrouwelijke sollicitanten hebben nog steeds een streepje voor bij sollicitatiegesprekken.

LINK: [https://research.tilburguniversity.edu/files/69499271/Rapport\\_Eindhoven\\_rerestudy.docx](https://research.tilburguniversity.edu/files/69499271/Rapport_Eindhoven_rerestudy.docx)

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Diversiteitsbeleid

Overheidsdienst

Noord-Brabant

Gemeentelijke overheid

Werving & selectie

Etnische minderheden

Doorstroming

Vrouwen

CODE: 413.23

**TITEL: Navigating (homo)nationalism and heteronormativity; how Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch gay/bi men negotiate belonging in Amsterdam**

UIT: Geoforum, Volume 141, May 2023, 103743

AUTEUR(S): Gent, W. van

Brugman, G.

Craene, V. De

UITGAVE: 2023

**SAMENVATTING:** Paper. Current-day nationalist ideologies imagine immigrant communities, and particularly Muslims, as traditionalist and backward subjects. They often propagate the importance of sexual and gender equality as a way to ‘other’ non-white minorities (‘homonationalism’). This study seeks to understand how (homo)nationalism affect senses of self and belonging for those who do not fit discursive binaries: non-heterosexual minorities. As such, it seeks to contribute to geographical understandings of everyday experiences of sexual and racial politics in Western European cities. The authors interviewed seventeen Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch non-heterosexual cismen in the Amsterdam region, focusing on their spatial perceptions, everyday encounters, and negotiations of subjectivities in urban space. While almost all of these men are subjected by (homo)nationalism, they negotiate their social and spatial trajectories in diverse ways. These findings show how nationalist politics affect everyday lives at the urban scale, while also highlighting how those denied belonging navigate multiple forms of exclusion.

**LINK:** <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2023.103743>

**TREFWOORDEN:** Nationalisme

Etnische minderheden

Nederland

Racisme

CODE: 005.23

**TITEL: LAKS Taalgids 2023**

**UITGAVE:** Utrecht : LAKS, 2023

**SAMENVATTING:** Taalgids van scholierenorganisatie LAKS . De organisatie lanceert deze gids met taaltips om een bijdrage te leveren aan gelijke kansen en genderbewustzijn in het onderwijs. Taal heeft de macht om mensen buiten te sluiten en om stereotypen en vooroordelen te versterken. Hoe we praten over bepaalde onderwerpen en welke woorden we daarvoor gebruiken, is erg belangrijk, omdat het bepaalt hoe wij de wereld zien en daarover praten. De taalgids bestaat uit twee verschillende onderdelen. Bij het ene onderdeel wordt gefocust op taalgebruik in beleid. Zo worden er woorden als “hoog- en laag opgeleiden”, “op- en af stromen” en “achterstandsleerling” wel eens gebruikt in beleidsdocumenten, zoals rapporten. Het LAKS vindt dat deze woorden anders moeten. De term “hoog- en laag opgeleiden” roept bijvoorbeeld op dat de ene opleiding beter is dan de andere, terwijl het LAKS vindt dat opleidingen gelijkwaardig gewaardeerd moeten worden. Benoem daarom zoveel mogelijk wat je precies bedoelt – gaat het over mensen met een wo, hbo of mbo opleidingsachtergrond? Om dezelfde reden spreekt LAKS liever van “onderwijsrichtingen” dan van “onderwijsniveaus”. Het andere onderdeel gaat over taalgebruik in de klas. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat er gendersensitief taalgebruik in de klas wordt gebruikt? Wordt er bijvoorbeeld wel eens naar voornaamwoorden gevraagd of wordt de klas opgedeeld in “jongens en meisjes”? Wordt het koloniale- en slavernijverleden van Nederland behandeld in de de klas? En welke woorden gebruiken docenten en leerlingen om daarover te praten? De klas moet een veilige plek zijn voor alle leerlingen. Met dit onderdeel van de taalgids wordt daar aandacht voor gevraagd.

**LINK:** <https://www.laks.nl/projecten/laks-taalgids/>

**TREFWOORDEN:** Discriminatie

Welzijnswerk

Etnische minderheden



Interculturaliseringsproces  
VO - Voortgezet onderwijs  
Basisonderwijs (Primair-)  
ICO - Intercultureel onderwijs  
CODE: 745.23

**TITEL: Recht op onderwijs voor dove en slechthorende leerlingen. Verkenning naar knelpunten en oplossingsrichtingen voor onderwijs voor dove en slechthorende leerlingen in Nederland**

AUTEUR(S): Hogeboom, L.  
Scholten, C.

UITGAVE: Amsterdam : DSP groep, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar knelpunten en oplossingsrichtingen voor onderwijs voor dove en slechthorende leerlingen (dsh-leerlingen) in Nederland verricht in het kader van het College voor de Rechten van de Mens. Voor het onderzoek deelden dove en slechthorende leerlingen knelpunten die zij in het basis- en voortgezet onderwijs ervaren. Er zijn 18 diepte interviews gehouden met leerlingen uit groep 7/8 van de regulier (3) en speciaal (1) basisonderwijs, en met leerlingen uit het regulier (9) en speciaal (5) voortgezet onderwijs, en in ieder geval waar leerlingen jonger waren dan 12 jaar was dat in aanwezigheid van hun ouders. De interviews zijn gehouden in de periode maart tot en met juni 2022. In twee online focusgroepen (en een interview) met professionals die betrokken zijn bij het onderwijs aan dsh-leerlingen hebben we de ervaringen van de leerlingen voorgelegd en de hun ervaringen opgehaald. Schriftelijke raadpleging belangenorganisaties. Parallel aan de focusgroepen zijn zes belangenorganisaties geraadpleegd. Geconcludeerd wordt dat leerlingen in het huidige onderwijssysteem veel knelpunten ervaren bij het uitoefenen van hun recht op onderwijs. Die knelpunten spelen in meer of mindere mate op alle drie de dimensies van het recht op onderwijs: cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling en participatie. Welke knelpunten leerlingen overwegend ervaren en in welke mate, verschilt per onderwijsvorm. Leerlingen op het regulier onderwijs ervaren met name knelpunten bij het goed deel kunnen nemen aan de lessen (cognitieve ontwikkeling) en op sociaal-emotioneel vlak. Leerlingen in het speciaal onderwijs ervaren meer diverse knelpunten. Het kost alle leerlingen veel inspanning om een plek te vinden die passend is, voor dit moment en voor de toekomst. Die inspanning is letterlijk (het duurt lang voordat ze een plek op een school vinden, in een enkel geval vindt zelfs discriminatie plaats in het regulier onderwijs) en figuurlijk (regulier onderwijs past zich niet aan, leerlingen krijgen niet de ondersteuning die zij nodig hebben, en waar zij om vragen) waardoor het recht op onderwijs soms ernstig in de knel komt. Leerlingen (en hun ouders) hebben tal van praktische oplossingen aangedragen die voor dsh-leerlingen veel verschil kunnen maken (zie onderstaand kader). Deze oplossingen zijn direct toepasbaar door docenten en scholen, er zijn geen wijzigingen voor nodig in het onderwijsstelsel. De oplossingen dragen eraan bij dat de omgeving van de leerling meer meebeweegt, dat onderwijsdeelname voor dsh-leerlingen minder vermoeiend is, en dat dsh-leerlingen zich (meer) geaccepteerd en begrepen voelen. De verantwoordelijkheid voor het goed kunnen uitoefenen van het recht op onderwijs wordt een gedeelde verantwoordelijkheid van onderwijs en leerling, en ligt niet meer hoofdzakelijk alleen bij de jonge leerling (en ouders en ambulante begeleider). Daarnaast merken de auteurs op dat meer leerlingen met een beperking baat kunnen hebben

bij deze oplossingen. Opvallend is dat alle oplossingen gericht zijn op het verbeteren van de mogelijkheden van dsh-leerlingen om zich cognitief te ontwikkelen, in het bijzonder leerlingen in het regulier onderwijs. Ze bieden geen oplossing voor het contact met medeleerlingen. Dit knelpunt is moeilijker op te lossen, zo is de indruk. Er zijn wel voorbeelden van scholen die innoveren met nieuwe manieren van onderwijs voor dsh-leerlingen, waarbij ook nadrukkelijk aandacht is voor de sociale ontwikkeling van leerlingen. Omdat geen interviews zijn gehouden met dsh-leerlingen die onderwijs volgen op één van deze scholen, weten we niet hoe dsh-leerlingen deze concepten ervaren, en hoe deze ervaring afweegt tegen de ervaring van leerlingen op het regulier of speciaal onderwijs. Op basis van dit onderzoek heeft het College een Tipsheet gemaakt voor leraren met een dove of slechthorende leerling in de klas en een aantal aanbevelingen voor de overheid

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/4d8ca98c-31fe-f0ca-abbf-7635a4d7dd51.pdf>

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Gehandicapten

Leerlingbegeleiding

Schoolloopbaan

CODE: 741.22

### **TITEL: Arbeidsmarktmeldingendiscriminatie meldingen in de regio Amsterdam. Aard, omvang en afhandeling van discriminatieklachten door werkgevers**

UITGAVE: Amsterdam : Amsterdam : Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) , 2022

SAMENVATTING: Rapport van een onderzoek naar de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie meldingen en de manier waarop werkgevers interne klachten van discriminatie afhandelen uitgevoerd door het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) in 2021. Alle discriminatie meldingen over de arbeidsmarkt die het MDRA ontving in 2018, 2019 en 2020 zijn cijfermatig geanalyseerd om de aard en omvang te meten. Daarnaast zijn meldingsdossiers van werknemers die het incident ook binnen hun organisatie aanklaagden, inhoudelijk geanalyseerd om te onderzoeken hoe werkgevers in de regio Amsterdam reageren op interne discriminatieklachten. Hierbij is specifiek gekeken naar de houding van de betreffende organisatie, de communicatiestijl en de ondernomen stappen naar aanleiding van het incident. In totaal ontving het MDRA 336 meldingen van arbeidsmarktdiscriminatie. Afkomst/huidskleur en geslacht worden het vaakst genoemd als discriminatiegrond. De gemelde incidenten spelen zich vaak af op de werkvloer en tijdens processen van werving en selectie. De sector gezondheids- en welzijnzorg omvat jaarlijks gemiddeld de meest geregistreerde meldingen. Het MDRA analyseerde bovendien 125 meldingsdossiers waarin de melders het incident niet alleen bij het MDRA meldde, maar ook binnen hun eigen organisatie (al dan niet onder begeleiding van het MDRA). Hieruit blijkt dat slechts 30% van de organisaties in de regio Amsterdam discriminatieklachten adequaat afhandelt. Twaalf van de onderzochte organisaties waren aangesloten bij de Charter Diversiteiten tekenden daarmee voor een actieve inzet tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Opvallend is dat deze organisaties desondanks niet beter waren in de afhandeling van discriminatieklachten dan organisaties die niet waren aangesloten bij de charter. De conclusie van dit onderzoek is dat 70% van de onderzochte organisaties uit de regio Amsterdam discriminatie meldingen niet adequaat afhandelden. Sommige organisaties reageerden passief en bagatelliserend door het incident bijvoorbeeld af te doen

als een grap. Anderen waren wispelturig in hun communicatie en weeranderen pakten klachten pas serieus op na bemiddeling van het MDRA. Op verzoek van melder begeleidde het MDRA dan bijvoorbeeld het klachtbehandelingsproces of trad op als bemiddelaar tussen de melder en werkgever. Om discriminatie tegen te gaan is effectieve klachtbehandeling binnen organisaties een belangrijke stap. Het MDRA heeft daarom een handvat voor bedrijven samengesteld waarin aan de hand van 7 tips adviezen gegeven worden voor het inclusief afhandelen van een discriminatieklacht. Dit handvat is als bijlage bijgevoegd aan het einde van dit onderzoeksrapport.

LINK: <https://mdra.nl/wp-content/uploads/2022/06/Arbeidsmarktdiscriminatie-in-Amsterdam-MDRA-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Amsterdam

Noord-Holland

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 433.22

**TITEL: Cijfers in beeld 2022 : Overzicht discriminatiecijfers Openbaar Ministerie**

UITGAVE: Amsterdam : Openbaar Ministerie, 2023

SAMENVATTING: Rapport van het Openbaar Ministerie (OM) over discriminatiezaken in het jaar 2022. Het rapport geeft onder andere een overzicht van het aantal specifieke discriminatiefeiten en commune feiten met een discriminatie-aspect (zgn. 'CODIS-feiten') dat in 2022 bij het OM is ingestroomd. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die worden ingeschreven en waar een beslissing over wordt genomen op grond van één van de discriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht (Sr). Bij de CODIS-feiten gaat het bijvoorbeeld om delicten als eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling waarbij een discriminatie-aspect ex artikel 137c Sr als motief of aanleiding heeft gespeeld, of gebruikt is om het delict indringender te plegen. Ook als het discriminatie-aspect is gelegen in een genderidentiteit die niet past bij het geboortegeslacht wordt dit beschouwd als een algemeen delict met discriminatie-aspect. In 2022 nam het OM in totaal 144 specifieke discriminatiefeiten in behandeling. Dat zijn er 13 minder dan in 2021. De meeste feiten hadden, net als in voorgaande jaren, betrekking op de discriminatiegrond ras (65 feiten; 41%). De discriminatiegrond antisemitisme werd 61 keer geregistreerd (39%). Evenals de voorgaande jaren betrof het overgrote deel van alle ingekomen specifieke discriminatiefeiten groepsbelediging, artikel 137c Sr (100 feiten; 69%) en werden de meeste feiten bij het parket Amsterdam geregistreerd (37 feiten). De pleegplaats van de specifieke discriminatiefeiten betrof in 2022 voornamelijk de openbare ruimte (35%). Er werd door het OM over 171 specifieke discriminatiefeiten een beslissing over de afdoening genomen. Dit betreft ook feiten die voor 2022 bij het OM zijn ingestroomd. In 2022 zijn er 273 codis-feiten geregistreerd door het OM; in 2021 waren dat er 328. Net als in de voorgaande jaren was ras de meest voorkomende discriminatiegrond (46%), gevolgd door hetero- en homoseksuele gerichtheid (31%). De discriminatiegrond antisemitisme werd 61 keer geregistreerd. De pleegplaats van de codis-feiten betrof voornamelijk werk (98 feiten; 36%), waarvan het in een groot deel van de gevallen ging om belediging

van een ambtenaar in functie. Daarnaast werden codis-feiten vaak gepleegd in de openbare ruimte (75 feiten; 27%). Van de 273 ingestroomde feiten werd over 129 codis-feiten een afdoeningsbeslissing genomen.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/04/25/rapport-cijfers-in-beeld-2022-openbaar-ministerie/rapport-cijfers-in-beeld-2022-openbaar-ministerie.pdf>

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-justitie-en-veiligheid/documenten/kamerstukken/2023/04/25/kamerbrief-bij-aanbieding-van-rapporten-discriminatiecijfers-2022>

TREFWOORDEN: Rechtspraak

Openbaar Ministerie

Strafrecht

Discriminatie

Homoseksualiteit

Racisme

Discriminatiebestrijding

CODE: 361.23

### **TITEL: Rapport Veilig Melden Ministerie van Buitenlandse Zaken**

UITGAVE: Utrecht : Governance & Integrity Nederland, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar hoe het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) klachten en meldingen behandelt. Het ministerie vroeg de onderzoekers om primair te focussen op die aspecten in de organisatiecultuur die van invloed zijn op de meldingsbereidheid van de medewerkers. Ook is gevraagd om een oordeel te geven over de invloed van de wijze waarop BZ omgaat met meldingen. Uitvoering vond plaats in de periode van oktober 2021 tot februari 2022 door middel van desk research, van interviews met specialisten, leidinggevend(en) en (ambassade)medewerkers, van focusgroepen, van een analyse van 8 complete melddossiers, en van groepssimulaties met medewerkers. 1: Welke factoren zijn van invloed op de huidige meldingsbereidheid van de medewerkers bij BZ? 2: Wat zijn mogelijke aanbevelingen voor het vergroten van de meldingsbereidheid, wanneer we alle factoren die van invloed zijn op de meldingsbereid, in ogenschouw nemen? Conclusie: Om te beginnen leiden de BZ-missie, het karakter van een loopbaanorganisatie en de aard van het werk organisatie breed tot een benadering van integriteit die sterk gericht is op het behoud van een goede reputatie, zowel die van het land, de organisatie, als die van de medewerkers zelf. Het bestaan van meerdere gedragscodes naast elkaar – met onderlinge verschillen – zorgt voor onduidelijkheid, waar potentiële melders juist vaak zoeken naar helderheid. Deze onduidelijkheid en daarbovenop het ontbreken van heldere regels op enkele gevoelige thema's met name waar het gaat om interpersoonlijke schendingen, dempt de meldingsbereidheid. Voor de buitenlandse posten geldt daarnaast dat deze niet goed zijn aangesloten op het meldsysteem, en dat met name voor lokale medewerkers vanwege hun kwetsbare positie het meldsysteem minder toegankelijk en minder veilig is. Binnen het meldkanaal wordt de meldingsbereidheid belemmerd door inconsistenties en beeldvorming in de informatie over hoe en waar je kunt melden. Leidinggevend(en) worden onvoldoende voorbereid en ondersteund bij hun rol, waardoor dit meldkanaal niet tot volle wasdom komt. Een extern meldkanaal voor alle schendingen ontbreekt. Klachten rondom ongewenst omgangsvormen worden extra hard geraakt, zowel vanwege het ontbreken van duidelijke normen, als door de

afzonderlijke regeling die bovendien sterk juridisch van aard is. Voor wat betreft factoren in de manier waarop meldingen worden opgevolgd geldt dat met name de sterke gerichtheid op onderzoek en het beperkte assortiment van de CCI de meldingsbereidheid negatief beïnvloedt. Er leeft een sterke perceptie dat deze onderzoeken zwaar zijn voor alle betrokkenen, inclusief de melder, en ook nog wel eens “disproportioneel” kunnen worden ingestoken.

LINK: [https://open.overheid.nl/documenten/ronl](https://open.overheid.nl/documenten/ronl-4909ce9b386b95dc67a88ffc678384a958ec8427/pdf)

[-4909ce9b386b95dc67a88ffc678384a958ec8427/pdf](https://open.overheid.nl/documenten/ronl-4909ce9b386b95dc67a88ffc678384a958ec8427/pdf)

[https://open.overheid.nl/repository/ronl](https://open.overheid.nl/repository/ronl-5448a9560e8c8325d8bd4386546276bdd6ba8607/1/pdf/Managementreactie%20onderzoeksrapport%20Veilig%20Melden.pdf)

[-5448a9560e8c8325d8bd4386546276bdd6ba8607/1/pdf/Managementreactie%20onderzoeksrapport%20Veilig%20Melden.pdf](https://open.overheid.nl/repository/ronl-5448a9560e8c8325d8bd4386546276bdd6ba8607/1/pdf/Managementreactie%20onderzoeksrapport%20Veilig%20Melden.pdf)

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Werkvloer

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Emancipatie

Personeelsbeleid

Klachtbehandeling

CODE: 406.22

**TITEL: Genderdiversiteit in het hoger onderwijs. Inzichten en tips voor onderwijsprofessionals en studenten**

AUTEUR(S): Koning, A. de

Russchen, A.L.

UITGAVE: Amsterdam : Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO) / Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2022

SAMENVATTING: Handreiking voor genderdiversiteit in het hoger onderwijs. Diversiteit en inclusiviteit neemt een steeds grotere plek in binnen hoger onderwijsinstellingen in Nederland. Toch is genderdiversiteit, de verschillende manieren waarop studenten hun gender beleven en uiten, niet vanzelfsprekend een onderwerp dat voldoende aandacht krijgt. Uit verschillende onderzoeken, maar ook uit een uitvraag bij 81 transgender en genderdiverse studenten, blijkt dat zij tijdens hun studie verschillende belemmeringen ervaren. Veelvoorkomende belemmeringen zijn een gebrek aan kennis en acceptatie van docenten en medestudenten, verkeerde gegevens in de studentenadministratie en ernstige studievertraging door mentale problemen en/of medische afspraken. Deze handreiking is geschreven door ECIO en Transgender Netwerk Nederland. De handreiking is voor onderwijsprofessionals zoals studieloopbaanbegeleiders, studieadviseurs, studentendecanen en docenten. Maar ook voor genderdiverse studenten die zelf op zoek zijn naar meer informatie over studeren en genderdiversiteit of hun onderwijsinstelling bewust willen maken op welke manier deze zich kan inzetten om meer genderinclusief te worden. Deze handreiking geeft inzicht in de belemmeringen die genderdiverse studenten ervaren en de manier waarop onderwijsinstellingen hen kunnen ondersteunen om hun onderwijsinstelling zo in te richten dat alle studenten zich welkom voelen. In de hoofdstukken wordt meer uitleg gegeven over een specifiek onderwerp aangevuld met praktische tips. De onderwerpen die aan bod komen zijn: ■ Een genderinclusief en veilige leeromgeving; ■ Studentenwelzijn en psychische klachten; ■ Studievertraging, verzuim en financiële ondersteuning; ■ Stage en werk; ■ Informatievoorziening binnen en buiten de onderwijsinstelling.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Genderdiversiteit-in-het-hoger-onderwijs.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Transseksualiteit

Hoger Onderwijs

Studenten / stagiaires

Leerlingbegeleiding

CODE: 743.22

**TITEL: Aantal meldingen transgender discriminatie 2022**

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2023

SAMENVATTING: Dit document geeft een landelijk overzicht van de ervaren discriminatie van transgender personen in 2022 zoals deze geregistreerd staan bij de antidiscriminatievoorzieningen (adv's), bij het meldpunt van het Transgender Netwerk Nederland, het meldpunt internet discriminatie (MIND) en de landelijke politie. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de zaken die het College voor de Rechten van de Mens heeft behandeld en het Openbaar Ministerie. Dit rapport is een aanvulling op de landelijke en regionale multi-agency rapporten met geregistreerde discriminatiecijfers over 2022 over alle gronden. Discriminatie van transgender personen valt onder de grond geslacht. In 2022 was sprake van een scherpe stijging van het aantal gemelde incidenten van discriminatie tegen transgender personen bij antidiscriminatievoorzieningen en Transgender Netwerk. Nooit eerder zijn er zo veel meldingen geweest. In 2022 steeg het aantal meldingen van discriminatie tegen transgender personen bij zowel antidiscriminatievoorzieningen als bij Transgender Netwerk zelf. Waren er in 2021 nog 78 meldingen bij adv's van discriminatie tegen transgender personen, in 2022 is dat aantal gestegen naar 149. Bij Transgender Netwerk is het aantal meldingen meer dan verdubbeld: van 21 naar 46. Een kwart van de meldingen bij adv's over geslacht betrof discriminatie tegen transgender personen. Van de 61 door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten op grond van geslacht waren er 49 gericht tegen transgender personen. De politie registreert niet systematisch op genderidentiteit waardoor cijfers van voorgaande jaren ontbreken. Volgens hun interne analyse is er sprake van een lichte toename van het aantal fysieke geweldsincidenten het afgelopen jaar (10 incidenten in 2022).

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/transgendernetwerkdiscriminatiemonitor2022.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Transseksualiteit

Klachtbehandeling

Meldpunten

CODE: 001.23

**TITEL: Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport**

AUTEUR(S): Terpstra, F.

Dekkers, L.

Schers, S.

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2022

SAMENVATTING: Dit rapport begint met een korte samenvatting van de onderzoeksresultaten,

gevolgd door een overzicht van de landelijke wettelijke kaders die discriminatie moeten tegengaan en eerdere (inter)nationale onderzoeken en publicaties met betrekking tot de inclusie van transgender, intersekse en non-binaire mensen op de arbeidsmarkt. Vervolgens worden reeds bestaande ondersteuningsdiensten voor trans, intersekse en non-binaire werkzoekenden besproken. Daarna zullen de resultaten van de enquêtes en de interviews worden besproken en de analyse van de resultaten gepresenteerd. Ten slotte worden de meest opvallende resultaten samengevat. Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van twee online enquêtes: 1) één enquête om te bepalen wat de behoeften van trans, intersekse en non-binaire personen op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn en wat hun ervaringen zijn met werk, werkloosheid en discriminatie op de werkvloer (n=149), en 2) één enquête om te bepalen wat de affiniteit van HR professionals (n=34) is in relatie tot inclusief beleid en in hoeverre zij bekend zijn met de inclusie van trans, intersekse en non-binaire personen op de werkvloer en hoe zij hierover denken. Conclusie: Er ontbreekt vaak specifiek beleid dat transgender en non-binaire werknemers ondersteunt en beschermt. Dit beleid wordt vaak pas geïmplementeerd als er al problemen zijn, niet om problemen te voorkomen. 65% van de organisaties hadden diversiteit en inclusiebeleid ingevoerd. Daarvan had 3/4 genderidentiteit als beschermde categorie staan. Er is vaak geen transitieverlof geregeld; er is weinig ondersteuning voor medewerkers in transitie en geen richtlijn voor het meenemen van collega's en leidinggevenden in het proces. Er is vaak geen beleid voor gebruik van toilet- en kleedruimtes, niet na en ook niet tijdens transitie. Veel organisaties zijn binair ingericht, namelijk enkel op het bestaan van cisgender mannen en vrouwen, bijvoorbeeld in kledingvoorschriften, toiletruimtes en taalgebruik. Er is doorgaans een gebrek aan steun van managers en onvoldoende actie als medewerkers discriminatie rapporteren. Bijna 30% was in het verleden bij een werkgever vertrokken vanwege een onveilige werkomgeving, bijna de helft geeft aan verbaal geweld mee te maken, en ruim 20% seksueel geweld. Slechts 35% van de transgender en non-binaire werknemers zijn zich bewust van het bestaan van diversiteit en inclusiebeleid in hun organisatie. 'Grappen' over iemands (schijnbare of daadwerkelijke) genderidentiteit of -expressie worden frequent getolereerd op de werkvloer. Trans vrouwen ervaren vaker discriminatie en intimidatie op het werk of bij werving dan trans mannen. Maar ook trans mannen krijgen er veel met discriminatie te maken. Discriminatie wordt vaak niet gemeld, vanwege ontbrekend beleid of uit angst voor negatieve consequenties. Het komt geregeld voor dat de nieuwe naam en voornaamwoorden na transitie niet worden overgenomen op documenten. 72% van de trans en non-binaire personen heeft het gevoel gehad dat ze hun identiteit moesten verhullen.

LINK: [https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Inclusion4All-National-report-Netherlands\\_NL-1.pdf](https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Inclusion4All-National-report-Netherlands_NL-1.pdf)

LINK:

<https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Factsheet-inclusie-trans-en-non-binaire-mensen-op-de-werkvloer.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Transseksualiteit

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

CODE: 433.22

**TITEL: Inclusion4All: Training Toolkit voor transgender, intersekse en non-binaire mensen**

AUTEUR(S): Dekkers, L.

Terpstra, F.

Larsen, L.

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2022

SAMENVATTING: Deze handleiding is bedoeld voor gebruik als trainingshandleiding met als doel om een inclusieve werksituatie te creëren voor transgender, intersekse en non-binaire mensen. Deze handleiding is zowel bedoeld voor trans, intersekse en non-binaire mensen, als voor trainers, en heeft als doel hen kennis en praktische ondersteuning te bieden om hun werksituatie te verbeteren. Vanwege het lage aantal intersekse respondenten in uitgevoerde enquêtes (en het ontbreken van voorgaand onderzoek naar de werkplekbehoeften van intersekse personen) is het gedeelte over de inclusie van intersekse personen hier helaas beperkt in vergelijking met de onderdelen over trans en non-binaire personen. In hoofdstuk 1 van deze toolkit worden verschillende vormen van discriminatie op de werkvloer besproken. Vervolgens wordt ingegaan op de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever wat betreft het ondersteunen van werknemers en de wetgeving die mensen moet beschermen tegen discriminatie op de werkvloer. In hoofdstuk 2 wordt besproken hoe je het beste kan reageren op discriminatie op de werkvloer en daarbuiten. Hierbij wordt ingegaan op ook verschillende organisaties en mensen die kunnen worden ingeschakeld in het geval van discriminatie en hoe discriminatie in het algemeen het beste gemeld kan worden. Ten slotte gaat hoofdstuk 3 in op de vraag hoe je het beste kan reageren en anticiperen op discriminatie bij werving en selectie. Hierbij wordt besproken hoe je dit soort discriminatie kan herkennen en hoe je het, indien mogelijk, vóór kan zijn. Als bijlagen zijn opgenomen: Voorbeelden van trainingsmodules en Voorbeelden van evaluatievragen. Deze publicatie is geschreven als onderdeel van het project Inclusion4All: Trans, Intersekse en Non-binaire mensen aan het werk, medegefinancierd vanuit het 'Rights, Equality, and Citizenship'- programma van de Europese Unie (2014-2020) en is gedeeltelijk gebaseerd op een onderzoek dat ook in het kader van dit project is uitgevoerd.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Inclusion4All-TINb-Training-Toolkit-Nederlands-nov22.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Transseksualiteit

Personeelsbeleid

Workshops & trainingen

Arbeid - Werkgelegenheid

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

CODE: 433.22

**TITEL: Inclusion4All: Training Toolkit voor HR professionals**

AUTEUR(S): Dekkers, L.

Terpstra, F.

Larsen, L.

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2022

SAMENVATTING: Deze handleiding is bestemd voor HR-professionals en is bedoeld voor gebruik als trainingshandleiding met als doel om een inclusieve werksituatie te creëren voor transgender, intersekse en non-binaire mensen. Vanwege het lage aantal



intersekse respondenten in uitgevoerde enquêtes (en het ontbreken van voorgaand onderzoek naar de werkplekbehoeften van intersekse personen) is het gedeelte over de inclusie van intersekse personen hier helaas beperkt in vergelijking met de onderdelen over trans en non-binaire personen. Deze handleiding is bedoeld voor trainers als basis voor een trainingsopzet. In hoofdstuk 1 wordt algemene informatie gegeven over transgender, intersekse en nonbinaire mensen die nodig is om de rest van deze handleiding te begrijpen en algemene do's en don'ts om een organisatie en beleid te creëren dat echt inclusief is. In hoofdstuk 2 wordt besproken hoe te handelen wanneer medewerkers vertellen dat ze in transitie willen. Dat omvat het maken van een transitieplan met focus op die medewerker en diens behoeften aan privacy, hoe te handelen rondom afwezigheid op het werk, en training casussen rondom deze thema's. In hoofdstuk 3 wordt besproken hoe te handelen als medewerkers discriminatie melden. Dit gaat over hoe je inclusieve protocollen maakt, over voorbeelden van casussen, en training scenario's. Tot slot wordt besproken, in hoofdstuk 4, hoe je inclusieve voorzieningen en ruimten creëert. Dat gaat ook over het informeren van medewerkers over je intenties voor inclusie, toiletbeleid, kledingvoorschriften en inclusief taalgebruik in de organisatie. Deze publicatie is geschreven als onderdeel van het project Inclusion4All: Trans, Intersekse en Non-binaire mensen aan het werk, medegefinancierd vanuit het 'Rights, Equality, and Citizenship'- programma van de Europese Unie (2014-2020) en is gedeeltelijk gebaseerd op een onderzoek dat ook in het kader van dit project is uitgevoerd.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Inclusion4All-HR-Training-Toolkit-Nederlandse-versie-nov22.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Transseksualiteit

Klachtbehandeling

Meldpunten

Werkvloer

Workshops & trainingen

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 433.22